



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ  
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS- GRADUAÇÃO EM DEFESA SOCIAL E MEDIAÇÃO DE  
CONFLITOS

CIBELE ROCHA AMARO

**POLÍCIA E CONTROLE INTERNO: A CORREGEDORIA DE POLÍCIA FEDERAL  
NO PARÁ DE 2007 A 2011**

Belém  
2013

CIBELE ROCHA AMARO

**POLÍCIA E CONTROLE INTERNO: A CORREGEDORIA DE POLÍCIA FEDERAL  
NO PARÁ DE 2007 A 2011**

Dissertação apresentada à banca examinadora da Universidade Federal do Pará – UFPA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Defesa Social e Mediação de Conflitos.  
Orientador Prof. Dr. Jaime Luiz Cunha de Souza.

Belém  
2013

**Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)**  
(Biblioteca de Pós-Graduação do IFCH/UFPA, Belém-PA)

---

Amaro, Cibele Rocha, 1982-

Polícia e controle interno: a Corregedoria de Polícia Federal no Pará de 2007-2011 / Cibele Rocha Amaro. - 2013.

Orientador(a): Jaime Luiz Cunha de Souza

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflitos, Belém, 2013.

1. Policiais Conduta Belém (PA) 2007-2011. 2. Corrupção policial Belém (PA). 3. Crime contra a administração pública Belém (PA). 4. Polícia Federal. I. Título.

CDD - 22. ed. 363.2098115

---

CIBELE ROCHA AMARO

**POLÍCIA E CONTROLE INTERNO: A CORREGEDORIA DE POLÍCIA FEDERAL  
NO PARÁ DE 2007 A 2011**

**Orientador:** Prof. Dr. Jaime Luiz Cunha de Souza

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-graduação em Defesa Social e Mediação de Conflitos, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal do Pará – UFPA, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Defesa Social e Mediação de Conflitos.

Aprovada por:

Presidente Prof. Dr. Jaime Luiz Cunha de Souza (PPGDSMC/IFCH/UFPA)

Prof<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Maria Marize Duarte (UEPA)

Prof<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Silvia dos Santos de Almeida (PPGDSMC/IFCH/UFPA)

Prof. Dr. Wilson José Barp (PPGDSMC/IFCH/UFPA)

Belém

2013

*A Deus, em nome de Jesus Cristo, por agir nos meus impossíveis  
e auxiliar grandiosamente nos possíveis;*

*Aos meus amados pais, Abelardo e Vera Lúcia Rocha, por todo  
amor, pelos sacrifícios e pela dedicação decisivos em cada  
vitória de minha vida!*

## AGRADECIMENTOS

Este trabalho representa muito mais do que a conclusão de uma importante etapa profissional, mas simboliza o cumprimento das promessas de Deus em minha vida, quando fez despertar e concretizar um antigo desejo então adormecido por algumas circunstâncias da vida, demonstrando Sua fidelidade e Seu infinito amor. Muito obrigada, SENHOR, por tuas mãos estendidas sobre minha vida e por “fazer infinitamente mais do que pedimos ou pensamos, conforme Seu poder que atua em nós” (Efésios, 3:20).

Agradeço ainda a todos os anjos que o Senhor colocou em minha vida para auxiliar nessa jornada, dentre os quais destaco:

Ao professor Jaime Cunha, por toda a dedicação, paciência e generosidade no repasse de seus conhecimentos e grande compromisso com o ensino e a pesquisa. Meu profundo respeito e admiração.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflitos, da Universidade Federal do Pará, pelos conhecimentos compartilhados, que enriqueceram de forma decisiva este trabalho.

Às servidoras Ana Alice e Graça, secretárias do PPGDSMC, da Universidade Federal do Pará, por toda a atenção dedicada.

Aos dirigentes da Superintendência de Polícia Federal do Pará que viabilizaram a realização do presente trabalho, por acreditarem na importância da pesquisa e capacitação profissional para o aperfeiçoamento das atividades policiais desenvolvidas na instituição.

Aos servidores e amigos da Corregedoria de Polícia Federal no Pará, pelos momentos de convivência e toda a contribuição para a presente pesquisa.

A todos os policiais federais entrevistados que, com muita paciência e honestidade, dispuseram-se a contribuir com esta pesquisa, ficando evidente que o ponto mais forte dessa instituição policial são os seus servidores.

Aos amigos George Bernardo e Lorena Costa que, na comemoração de meu aniversário no ano de 2011, alertaram-me sobre a seleção do mestrado e incentivaram a minha participação no processo seletivo.

À amiga Milena Ramos que, naquela sexta feira de muita chuva, no último dia de inscrição da seleção, com todo o carinho e muita amizade, acompanhou-me até a UFPA e esteve presente, em oração, em todos os momentos dessa jornada.

Aos colegas e amigos de classe do Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflitos, pelos momentos compartilhados que consolidaram grandes amizades.

À minha amada irmã Aline Rocha, sempre presente, mesmo fisicamente distante, dando apoio incondicional e colo nos momentos de dificuldades.

Aos meus amados pais, Abelardo e Vera Lúcia Rocha, por tudo o que sou.

Ao meu amado marido, Eduardo Amaro, por todo o amor, apoio e toda a paciência nessa jornada acadêmica, tendo que dividir a vida de recém-casado com muitas horas roubadas para a finalização da presente dissertação.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 – Quantidade de Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Ano. 58
- Figura 2 – Quantidade de Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado. 64
- Figura 3 – Quantidade de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Ano. 66
- Figura 4 – Quantidade de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado. 70
- Figura 5 – Quantidade de Policiais Federais Acusados nos Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Sexo. 72
- Figura 6 – Quantidade de Policiais Federais Acusados e Condenados nos Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Cargo Exercido. 77
- Figura 7 – Quantidade de Policiais Federais Acusados e Condenados nos Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Classe Funcional. 80



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantidade e Percentual de Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Representação.	60
Tabela 2 – Quantidade e Percentual de Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Denunciante.	62
Tabela 3 – Quantidade e Percentual de Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado.	63
Tabela 4 – Quantidade e Percentual de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Tipo de Representação.	67
Tabela 5 – Quantidade e Percentual de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Denunciante.	69
Tabela 6 – Quantidade e Percentual de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado.	70
Tabela 7 – Quantidade e Percentual das Representações dos Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Tipo de Representação e Cargo do Acusado.	78

## LISTA DE SIGLAS

ABIN	Agência Brasileira de Inteligência
ADPF	Associação Nacional dos Delegados de Polícia Federal
APCF	Associação Nacional dos Peritos Criminais Federais
ANP	Academia Nacional de Polícia
CAOP/DPF	Coordenação de Aviação Operacional do Departamento de Polícia Federal
COAIN/COGER/DPF	Coordenação de Assuntos Internos da Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal
CODIS/COGER/DPF	Coordenação de Disciplina da Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal
CGCOR/COGER/DPF	Coordenação Geral de Correições da Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal
CGU	Controladoria Geral da União
CF	Constituição Federal
COGER/DPF	Corregedoria Geral de Polícia Federal
COR	Corregedoria
COR/SR/DPF/PA	Corregedoria Regional de Polícia Federal do Pará
DAS	Direção e Assessoramento Superior
DG	Diretor Geral
DG/DPF	Direção Geral do Departamento de Polícia Federal
DICOR/COGER/DPF	Divisão de Correições Judiciárias da Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal
DIP	Divisão de Inteligência Policial
DPF	Departamento de Polícia Federal
DPS	Divisão de Polícia Política e Social
DFSP	Departamento Federal de Segurança Pública
DOI-CODI	Destacamento de Operações de Informações – Centro de Operações de Defesa Interna
DOPS	Departamento/Delegacia de Ordem Política e Social
DRCOR	Delegado Regional de Combate ao Crime Organizado
DREX	Delegado Regional Executivo

EUA	Estados Unidos da América
FENAPEF	Federação Nacional dos Policiais Federais
IN	Instrução Normativa
IPP	Investigação Preliminar
IPL	Inquérito Policial
ISMA	International Stress Management Association
MPF	Ministério Público Federal
NIP	Núcleo de Inteligência Policial
NUAIN	Núcleo de Assuntos Internos
NUCOR	Núcleo de Correições
NUCOR/COR/DPF/PA	Núcleo de Correições da Corregedoria Regional do Pará
NUDIS	Núcleo de Disciplina
NUDIS/COR/DPF/PA	Núcleo de Disciplina da Corregedoria Regional do Pará
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
PA	Pará
PAD	Processo Administrativo Disciplinar
PF	Polícia Federal
PIC	Procedimento de Investigação Criminal
SAD	Sistema de Acompanhamento Disciplinar
SAD/COGER/DPF	Setor de Apoio Administrativo da Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal
SEDIS	Serviço de Apoio Disciplinar
SELP	Serviço de Estudos, Legislação e Pareceres
SEPD	Serviço de Acompanhamento de Procedimentos Disciplinares
SI	Sindicância Investigativa
SIE/EME	Sistema de Informação do Estado-Maior do Exército
SIMED	Serviço Médico da Polícia Federal
SINPEF	Sindicato dos Policiais Federais
SINPRO	Sistema Nacional de Procedimentos
SINV	Serviço de Investigação
SNI	Serviço Nacional de Informação
SR/DPF	Superintendência Regional de Polícia Federal
SR/DPF/PA	Superintendência Regional de Polícia Federal do Pará

## RESUMO

Este trabalho é um diagnóstico das atividades de controle interno do Departamento de Polícia Federal do Pará. Os dados analisados compreendem o período de 2007 a 2011 e têm por objeto os casos de má conduta policial mais frequentes, o contexto em que são cometidos, o perfil dos denunciantes, dos denunciados e dos corregedores, além de analisar os procedimentos adotados quando as denúncias chegam à corregedoria e o resultado final de tais procedimentos. Analisa também a percepção dos policiais federais dos diversos cargos e do principal corregedor do período estudado a respeito da atuação, na prática, da Corregedoria da Polícia Federal do estado do Pará, comparando tais percepções com os resultados formais do setor. O objetivo foi refletir a respeito dos parâmetros que norteiam o funcionamento do controle interno da instituição. A pesquisa evidenciou que as limitações e dificuldades enfrentadas pela Corregedoria de Polícia Federal do Pará são as mesmas verificadas nas várias instituições policiais brasileiras, apesar de restar evidente um esforço constante da Corregedoria em aprimorar seus mecanismos de controle interno. A relevância dessa abordagem decorre da escassez de pesquisas sobre a Polícia Federal brasileira e a inexistência de trabalhos sobre a corregedoria dessa instituição na região norte do Brasil.

**Palavras-chave:** Trabalho Policial. Diagnóstico. Corregedoria. Polícia Federal.

## ABSTRACT

This study is an analysis of the Federal Police Department internal control in the State of Pará. The data analyzed covers a period between 2007 and 2011 and aims to examine the most frequent policemen's misconduct, how they occur, the profile of people who file complaints, of the officers accused, and the internal affairs, and also the procedures adopted when complaints are known to internal affairs including the final result of these procedures. The study also analyzes the federal policemen's perception of the various internal jobs including the performance of the head of the department's internal affairs division during the period of the study concerning the performance of the Federal Police internal affair office in the state of Pará, comparing these insights with the sector final results. The aim was to contemplate on the parameters that guide the institution internal affairs performance. The research showed that the limitations faced by Federal police Internal Affairs in the state of Pará are similar to the ones already experienced in several Brazilian cities, even though the Office has been making efforts to improve its internal control mechanisms. The relevance of this approach is due to insufficient research done on the Brazilian Federal Police and the inexistence of studies on the institution Internal Affairs Office in the Brazilian Northern region.

**Keywords:** Police Work. Diagnosis. Internal Affairs. Federal Police.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>CAPÍTULO I – POLÍCIA, DEMOCRACIA E CONTROLE INTERNO</b> .....	22
1.1 FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS NA MODERNIDADE .....	22
1.2 FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA POLÍCIA FEDERAL NO BRASIL .....	27
1.3 DEMOCRATIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS NO BRASIL E MECANISMOS DE CONTROLE INTERNO .....	30
1.4 A INTERNALIZAÇÃO DA SUBCULTURA POLICIAL E SEUS REFLEXOS NO CONTROLE INTERNO DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA .....	42
<b>CAPÍTULO II – ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA REGIONAL DE POLÍCIA FEDERAL NO ESTADO DO PARÁ DE 2007 A 2011</b> .....	47
2.1 A CORREGEDORIA DE POLÍCIA FEDERAL NO ESTADO DO PARÁ: ORIGEM, MISSÃO E INSTRUMENTOS FORMAIS DE CONTROLE INTERNO .....	47
2.2 PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES INSTAURADOS EM DESFAVOR DE POLICIAIS FEDERAIS NO PERÍODO DE 2007 A 2011.....	55
2.3 SINDICÂNCIAS INVESTIGATIVAS INSTAURADAS NO PERÍODO DE 2007 A 2011 .....	66
2.4 PERFIL DOS POLICIAIS FEDERAIS ACUSADOS E PUNIDOS .....	71
<b>CAPÍTULO III – A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS FEDERAIS A RESPEITO DA ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA</b> .....	83
3.1 A PERSPECTIVA DE UM CORREGEDOR REGIONAL .....	83
3.2 A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS FEDERAIS DOS DIVERSOS CARGOS .....	87
3.3 ASPECTOS FORMAIS DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES .....	95
3.4 AVALIAÇÃO DA ATUAÇÃO DA COGER .....	98
3.5 DOS INCONVENIENTES EM ATUAR NA CORREGEDORIA .....	105

<b>CAPÍTULO IV – CONTROLE INTERNO: CONDICIONANTES FORMAIS E INFORMAIS .....</b>	<b>109</b>
4.1 INFLUÊNCIAS EXTERNAS FORMAIS .....	109
4.2 INFLUÊNCIAS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO POLICIAL .....	111
4.3 RESULTADOS FORMAIS CONTROVERSOS DA PESQUISA QUANTITATIVA .....	115
4.4 EXISTÊNCIA DE SUBCULTURA POLICIAL NA SUPERINTENDÊNCIA DE POLÍCIA FEDERAL DO PARÁ .....	119
4.5 EXISTÊNCIA DE CORPORATIVISMO POLICIAL NA CORREGEDORIA REGIONAL DO PARÁ .....	124
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>126</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>137</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>145</b>
<b>APÊNDICE I – ROTEIRO DE ENTREVISTA – CORREGEDORES REGIONAIS .....</b>	<b>147</b>
<b>APÊNDICE II – ROTEIRO DE ENTREVISTA – POLICIAIS FEDERAIS .....</b>	<b>149</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>151</b>
<b>ANEXO I – ORGANOGRAMA DA CORREGEDORIA GERAL DE POLÍCIA FEDERAL E ORGANOGRAMA DA CORREGEDORIA REGIONAL DE POLÍCIA FEDERAL DO PARÁ .....</b>	<b>153</b>
<b>ANEXO II – CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 .....</b>	<b>154</b>
<b>ANEXO III – LEI 4.878, DE 3 DE DEZEMBRO DE 1965 .....</b>	<b>160</b>
<b>ANEXO IV – LEI 8112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 .....</b>	<b>166</b>
<b>ANEXO V – DECRETO 5.480, DE 30 DE JUNHO DE 2005 .....</b>	<b>173</b>
<b>ANEXO VI – INSTRUÇÃO NORMATIVA 004-DPF, DE 14 DE JUNHO DE 1991 .....</b>	<b>174</b>
<b>ANEXO VII – INSTRUÇÃO NORMATIVA 013/2005-DG/DPF, DE 15 DE JUNHO DE 2005 .....</b>	<b>178</b>
<b>ANEXO VIII – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO POLICIAL PARA PROGRESSÃO DE CLASSE .....</b>	<b>183</b>
<b>ANEXO IX – FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO .....</b>	<b>184</b>

## INTRODUÇÃO

A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, nos termos do artigo 144 da Constituição Federal Brasileira, é exercida pela polícia em suas várias esferas de atribuições, no intuito de preservar a ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio, tendo a atividade policial papel fundamental para assegurar a plenitude do Estado Democrático de Direito.

Às forças policiais foi conferido o dever-poder, pelo Estado e pela sociedade, da segurança pública, que deve ser exercida com o máximo de legalidade, eficiência e denodo, o que, infelizmente, nem sempre é uma realidade na sociedade brasileira, seja pela falta de investimentos nessa importante atividade, ausência de políticas públicas eficazes na área de segurança pública, policiais mal remunerados e mal treinados, seja pelo fato de as polícias brasileiras não terem acompanhado o processo democrático iniciado com o fim da ditadura militar em 1985.

De acordo com Soares (2003), esse descompasso na transição democrática trouxe sérias consequências para a atuação e credibilidade das polícias, na medida em que conservou em sua atuação traços ditatoriais, como tortura, corrupção e abusos de autoridade, além dos estigmas de sexo, classe e cor. Para Wacquant (2001a, 2001b), tais circunstâncias são agravadas pelo processo de globalização e consolidação do Estado Punitivo no Brasil, que apresenta uma política penal de exceção, contrária às noções de cidadania e democracia, transformando a questão social em caso de polícia.

Tais características negativas e dogmatizadas geraram um enorme problema de eficiência, legalidade e legitimidade das corporações policiais, que não contam com o apoio da maioria da sociedade e nas quais os próprios policiais, sob pressão do Estado e da Sociedade por resultados, sentem-se autorizados a ampliar seus poderes de atuação, emergindo daí a necessidade do fortalecimento de mecanismos de controle interno transparentes e comprometidos com a eficiência e legalidade da atuação policial, além da necessidade de legitimá-los perante a sociedade, uma vez que também são alvos de desconfianças e acusações de ineficiência e omissão, só atuando de forma mais incisiva em casos de grande repercussão, quando há pressão pública fomentada pela mídia por resultados mais incisivos.

Segundo Monjardet (2003), essa desconfiança na eficiência dos mecanismos de controle interno e as acusações de corporativismo também são motivadas pela existência de subculturas policiais no interior das corporações, em que vários segmentos de policiais são



resistentes a assimilar uma conduta baseada nos princípios que alicerçam o Estado Democrático de Direito.

Os segmentos economicamente privilegiados, por outro lado, quando alvos das ações policiais (como os crimes rotulados por Edwin Sutherland nos anos de 1930 de “colarinho branco”), que envolvem vultosas quantias em dinheiro e de competência da Polícia Federal, normalmente tentam desqualificar o trabalho policial, utilizando como argumento o histórico de abusos dessas corporações, mudando o enfoque de seus crimes para outras questões paralelas como, por exemplo, o possível abuso policial no uso das algemas, circunstâncias a serem cuidadosamente avaliadas pelos mecanismos de controle interno que não devem estar comprometidos com uma classe social, interesses políticos ou com determinada corporação policial, mas com a segurança pública e a sociedade.

É dentro desse problemático contexto que a presente pesquisa se propôs a investigar a atuação do controle interno da Polícia Federal brasileira, instituição policial mais bem treinada e remunerada, de grande protagonismo no cenário nacional e que atinge segmentos economicamente privilegiados, dados que repercutiram nos resultados da investigação. A pesquisa é inovadora na medida em que analisou o tema controle interno no viés de uma esfera policial pouco estudada, bem como tratou de um assunto de grande importância ao Estado Democrático de Direito: o papel fundamental das corporações policiais na garantia da segurança pública e a necessidade de aprimorar os seus mecanismos de controle interno, de forma a conferir legitimidade, legalidade e qualidade aos seus atos.

Para investigar a atuação do controle interno da Polícia Federal no estado do Pará, universo estudado, fez-se necessário analisar as denúncias formalizadas perante aquela corregedoria, seus processamentos e resultados, além de averiguar suas estruturas de funcionamento, bases legislativas e regulamentares e as influências externas que a mobilizam. Importante também foi a avaliação feita sobre quem são os denunciadores, a partir da averiguação da relação entre o órgão de controle interno e a sociedade, uma vez que, conforme Decker e Wagner (2002), o cumprimento da legalidade requer esforços conjuntos tanto dos cidadãos como dos policiais públicos. Por outro lado, o perfil dos policiais acusados e punidos e suas perspectivas sobre a atuação do controle interno também foram relevantes, considerando que teorias sobre o comportamento da polícia indicam que certas características oficiais, como idade, raça, escolaridade, tempo de serviço e sexo são dados relevantes nos estudos sobre má conduta policial, como defende, por exemplo, Worden (1989).

A primeira etapa da investigação, em pesquisa quantitativa, teve o objetivo de analisar o total dos procedimentos administrativos disciplinares e das sindicâncias

investigativas instauradas na Corregedoria Regional de Polícia Federal do Pará nos anos de 2007 a 2011. Tal recorte temporal corresponde ao período das três últimas administrações da Superintendência de Polícia Federal do Pará, em que a Corregedoria Regional passou a contar com um maior número de colaboradores, havendo maior movimentação de suas estruturas. Os dados foram analisados e interpretados por meio da estatística descritiva, sendo verificadas as seguintes variáveis:

- a) Tipos de infrações disciplinares investigadas e as mais frequentes;
- b) Origem das denúncias;
- c) Perfil dos acusados (gênero, cargo, classe na carreira, tempo de serviço e reincidência);
- d) Decisão final do procedimento.

No aspecto qualitativo, no intuito de avaliar a atuação do controle interno exercido pela Corregedoria Regional da Polícia Federal no estado do Pará, na percepção de seus administrados, foi fundamental ouvir o conjunto de vozes que emitem conceitos, opiniões, críticas e sugestões acerca do controle interno dessa corregedoria e dos fatores que o influenciam e o determinam. Nessa etapa, foram aplicados questionários semiestruturados, ou seja, aqueles cujas respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas, podendo emergir informações de forma mais livre, possibilitando uma análise mais profunda por parte do entrevistador, conforme explicam Gressler (2004) e Manzini (1991).

A visão que os próprios policiais, de diferentes níveis hierárquicos e classes na carreira policial, possuem dos mecanismos de controle interno adotados pela instituição de que fazem parte e a visão particular desses policiais do nível de gravidade dos desvios disciplinares detectados são dados relevantes na avaliação do controle interno de determinada corporação policial, sendo importantíssimos para traçar o diagnóstico interno da instituição, reavaliando condutas e apresentando propostas de melhorias.

Com esse objetivo, a pesquisa qualitativa utilizou como universo os policiais federais lotados na Superintendência de Polícia Federal no estado do Pará, no período compreendido de 2007 a 2011, sendo realizada entrevista com o Delegado de Polícia Federal que desempenhou o cargo de Corregedor Regional na maior parte do referido período; com os representantes regionais dos órgãos de classe dos diversos cargos da carreira policial – ADPF (Associação dos Delegados de Polícia Federal), APCF (Associação dos Peritos Criminais Federais) e SINPEF (Sindicato dos Policiais Federais)<sup>1</sup>; com uma amostra aleatória de dois

---

<sup>1</sup> O SINPEF é o sindicato de todas as categorias de policiais federais e dos servidores administrativos do órgão. Todavia, grande parte dos policiais filiados ao referido sindicato são os agentes, escrivães e papiloscopistas,

policiais federais acusados e dois policiais federais punidos nos processos administrativos disciplinares instaurados na SR/DPF/PA, no período contemplado na pesquisa, e com uma amostra aleatória dos policiais federais dos diversos cargos, com um representante de cada categoria da carreira policial – Delegados, Peritos, Agentes, Escrivães e Papiloscopistas – que não respondeu a processo administrativo disciplinar.

A escolha de tais policiais entrevistados decorreu da necessidade de ouvir a voz do principal condutor da corregedoria no período investigado, o qual foi o responsável pelas principais estratégias de atuação do órgão de controle interno do referido período, gerando reflexos, positivos ou negativos, na atuação policial da SR/DPF/PA; derivou também da possibilidade de a visão dos policiais acusados e punidos ser divergente da dos demais policiais que não responderam a processos disciplinares; adveio da voz dos representantes sindicais que refletem os anseios das diversas categorias e em muitas ocasiões são os responsáveis por intermediar o contato entre os policiais federais, a Corregedoria Regional e a administração local, bem como da possibilidade de haver divergência na visão dos diversos policiais, dos diversos cargos e das classes na carreira, cujas aspirações, muitas vezes, são conflitantes.

Foram entrevistados doze policiais federais, todos com mais de cinco anos de atividade policial e posicionados na primeira classe e na classe especial da carreira policial, cuja identificação optou-se por preservar, mencionando sobre eles apenas o cargo que ocupam, a classe funcional a que pertencem e o tempo de atividade policial no DPF. A escolha das classes funcionais dos entrevistados decorreu do fato de eles já possuírem mais experiência nas atividades policiais, tendo vivenciado as atividades da Corregedoria Regional do Pará no lapso temporal da pesquisa. Não houve resistência dos policiais federais para a realização das entrevistas que duraram, em média, trinta minutos.

A única dificuldade na realização das entrevistas foi localizar os policiais federais que estavam lotados na Superintendência do Pará no período estudado, uma vez que há grande rotatividade de servidores, cujo tempo médio de permanência na Superintendência Regional do Pará é de três anos. Não foi possível entrevistar os policiais federais que foram condenados à pena disciplinar demissória ou estão aguardando decisão final do Ministro da Justiça quanto ao pedido de demissão, já que estes se encontram afastados da corporação, não logrando êxito as tentativas de contato com eles. Verificou-se a boa vontade dos policiais

---

considerando que as categorias dos delegados e peritos, considerados de nível superior, possuem suas próprias associações de defesa de seus interesses. Desse modo, a grande atuação do SINPEF concentra-se na defesa dos interesses dos policiais federais considerados de nível médio.

federais em contribuir com a pesquisa, no intuito precípua de que esta pudesse sugerir melhorias na instituição, notadamente nos mecanismos de controle interno.

As entrevistas foram realizadas em fevereiro de 2013 e subdividiram-se em sete grandes tópicos de temas: I – A atuação da corregedoria; II – Avaliação dos processos disciplinares, para aqueles que foram acusados e punidos; III – Cultura policial; IV – Influências externas; V – Avaliação de desempenho e produtividade individual do trabalho policial; VI – Resultados formais peculiares da pesquisa quantitativa e VII – Atividade na Corregedoria do Pará. Tais questões foram idealizadas para tentar analisar a percepção dos policiais federais quanto à real atuação da Corregedoria do Pará e às influências de outros temas relacionados ao controle interno, como a existência de subculturas policiais, corporativismo e critérios de avaliação de desempenho e produtividade individual. Também se questionou acerca de algumas situações que ficaram evidentes na pesquisa quantitativa, debatida no segundo capítulo da presente dissertação, para as quais ainda não há respostas precisas quanto à motivação de tais resultados.

Além das pesquisas de campo com metodologias quantitativas e qualitativas, realizou-se a descrição do funcionamento do órgão de controle interno do Pará, a partir da observação direta, além da análise de suas bases legislativas e regulamentares de atuação, notadamente a Lei n.º 4.878/65 e as Instruções Normativas n.º 04/1991 – DG/DPF e n.º 13/2005 – DG/DPF. A pesquisa bibliográfica foi fundamental para o presente estudo, em que foram utilizados como fontes de informações livros, artigos, periódicos, textos publicados na internet, revista da ADPF, dentre outros citados nas referências da presente dissertação.

Nesse direcionamento, o presente estudo encontra-se estruturado em quatro capítulos que possibilitam compreender como a Polícia Federal do Pará estrutura seus mecanismos de controle interno, suas influências internas e externas e como esse controle interage, na prática, com os policiais federais e com a sociedade. O objetivo foi refletir a respeito do controle interno das polícias no Brasil, a partir da observação da instituição policial de maior credibilidade na opinião pública brasileira, notadamente da atuação do controle interno da região norte do Brasil, que enfrenta grandes desafios, como a extensão territorial, as questões indígenas, o trabalho escravo, as lutas sindicais, o grande investimento de recursos públicos e a pouca fiscalização de sua aplicação, entre outras questões que merecem especial atenção da atuação policial.

No primeiro capítulo, intitulado “Polícia, Democracia e Controle Interno”, a partir dos caminhos trilhados por vários estudiosos da polícia e da segurança pública, foi apresentada uma abordagem sobre a formação e desenvolvimento das instituições policiais até

chegar à modernidade, culminando para o subtópico do histórico da Polícia Federal no Brasil. Na sequência, no intuito de debater as matrizes teóricas do tema controle interno, buscou-se discutir os conceitos de instituição policial, controle social, cultura policial e corregedoria, havendo a aproximação de categorias como *accountability*, além de contextualizar o tema a partir da análise do processo de democratização das instituições policiais no Brasil e de seus mecanismos de controle interno.

No segundo capítulo, denominado “Atuação da Corregedoria da Polícia Federal no estado do Pará de 2007 a 2011”, preliminarmente foi realizada a explanação da origem, missão e dos instrumentos formais de controle interno utilizados pela Corregedoria Regional do Pará, revelando suas estruturas de efetivo funcionamento e os alicerces legais e regulamentares de sua atuação. Em seguida, foram apresentados os resultados e debates acerca da pesquisa quantitativa da presente dissertação, a qual analisou o total dos processos administrativos disciplinares instaurados em desfavor de policiais federais e das sindicâncias investigativas instauradas na Corregedoria Regional de Polícia Federal do Pará nos anos de 2007 a 2011, seus processamentos e resultados, além de apresentar o perfil dos policiais federais acusados e punidos nos referidos processos administrativos disciplinares no lapso temporal da presente investigação.

O terceiro capítulo, nomeado como “A percepção dos Policiais Federais a respeito da atuação da corregedoria”, apresentou a primeira parte dos resultados e debates da pesquisa qualitativa, confrontando a percepção dos policiais federais entrevistados dos diversos cargos – delegados, peritos, escrivães, agentes e papiloscopistas – e do corregedor gestor a respeito da atuação, na prática, da Corregedoria do Pará, comparando tais percepções com os resultados formais apresentados na pesquisa quantitativa.

O quarto e último capítulo, denominado “Controle Interno: condicionantes formais e informais”, abordou a segunda parte da pesquisa qualitativa da dissertação, em que foram analisados temas diretamente relacionados ao controle interno e como esses interagem com a Corregedoria do Pará, revelando alguns condicionantes formais e informais que influenciam e mobilizam, na prática, esse órgão de controle interno.

A presente pesquisa, ao analisar o processo de reclamação e as alegações de má conduta policial que são formalizadas perante a Corregedoria Regional de Polícia Federal do Pará e a perspectiva dos policiais federais sobre a atuação de seu controle interno, teve o objetivo de refletir a respeito dos parâmetros que norteiam o funcionamento do controle interno dessa instituição, ficando evidente que as limitações e dificuldades enfrentadas por essa corregedoria são as mesmas verificadas nas várias instituições policiais brasileiras,

mesmo sendo essa instituição policial a mais estruturada e reconhecida pela opinião pública brasileira.

## **CAPÍTULO I – POLÍCIA, DEMOCRACIA E CONTROLE INTERNO**

O presente capítulo aborda a evolução das polícias na modernidade, notadamente da Polícia Federal brasileira, os desafios dessas instituições policiais no contexto democrático e a necessidade do estabelecimento de eficientes mecanismos de controle interno na segurança pública, no intuito de consolidar um efetivo Estado Democrático de Direito. Tais questões são debatidas a partir da definição de conceitos como instituição policial, controle social, cultura policial e corregedoria, contextualizados no processo de democratização das instituições policiais no Brasil e de seus mecanismos de controle interno.

### **1.1 FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS NA MODERNIDADE**

De acordo com os estudos de Bretas (1997) e Monet (2006), durante séculos as formas pré-modernas da função policial subsistiram sem qualquer grau de especialização e racionalização, função essa que era exercida por inúmeros agentes públicos e privados, de forma essencialmente local e descentralizada. O embrião das organizações policiais, em sua concepção moderna e, conseqüentemente, dos elementos de controle do crime na modernidade, remontam à estruturação do Estado-Nação, a partir do século XVIII, momento em que se iniciou a expansão do poder do Estado nos principais países europeus, notadamente na França, em conjunto com um processo de racionalização no âmbito de todas as Administrações, as quais passaram a se especializar, diferenciando-se umas das outras.

Menke, White e Carey (2002) e Monet (2006) afirmam que, inseridas nesse processo de racionalização dos séculos XVIII, XIX e XX, as corporações policiais se estruturaram como organizações administrativas auxiliares da Justiça, seguindo a lógica de racionalização das demais instituições modernas. Segundo Garland (2008), essa lógica de racionalização se perpetuou na medida em que o Estado-Nação retirou das autoridades religiosas, administrações locais, iniciativa privada e amadores o poder de policiamento, concentrando-o em instituições estatais especializadas de Justiça Criminal.

Essa especialização do poder de policiamento, que antes era exercido por múltiplos agentes públicos e privados, conferiu ao Estado o monopólio da violência física legítima, repassando às instituições policiais mandato para manter a ordem e controlar o crime no interior do Estado-Nação, por meio dos mecanismos estatais de aplicação da lei, retirando

definitivamente dos cidadãos e da sociedade civil a responsabilidade da manutenção da paz, a qual deveria ser buscada por meio dos canais institucionais competentes. De acordo com Monet (2006), as corporações policiais, notadamente nos séculos XIX e XX, especializaram-se e evoluíram, tornando-se organizações centralizadas, hierarquizadas e profissionais no combate ao crime, revelando-se a principal responsável pelo controle do crime e pela ordem social.

Consoante às ideias de Garland (2008), a finalidade das corporações policiais também evoluiu com o decorrer do tempo e conforme os interesses da ordem social vigente do Estado ao qual se vinculava. Inicialmente a polícia não possuía um caráter de serviço público voltado para a proteção dos cidadãos e da comunidade em geral, estando voltada para suprir os interesses do Estado e de uma elite proprietária. A polícia, desde sua concepção, foi idealizada como forma de o Estado “multiplicar sua eficácia no controle dos cidadãos” (MARTIN FERNÁNDEZ, 1992, p. 28).

Para Tavares dos Santos (1997), esse controle pode ser observado em importantes momentos históricos, como na Revolução Burguesa, em que emergiu a premência de controlar as classes trabalhadoras para favorecer o capitalismo industrial, ou na criação da nova polícia na Inglaterra em 1829, instituição concebida para o controle da ordem pública dirigida contra as classes populares. Posteriormente, segundo Garland (2008), a função policial passou a representar um serviço público formalmente ligado à segurança pública, receptora das queixas dos cidadãos e provedora, em tese, de segurança para a população.

Desse modo, na idade Clássica e Média, as corporações policiais, pouco especializadas e dispersas, tinham a função de auxiliar na conservação e funcionamento da pólis, sendo interpretadas como uma instituição específica que necessitava ser governada e protegida. Na modernidade, especialmente a partir do século XIX, a atividade da polícia passou a ser mais específica e centralizada, sendo definida como uma instituição profissionalizada de grupos detentores de um mandato público, destinada a proteger determinada sociedade dos perigos internos ligados à desordem pública e manifestações contrárias à conjuntura político-econômica dominante, ou seja, a atividade da polícia na modernidade se consolida como política, estando relacionada à forma com que a autoridade coletiva exerce seu papel (COSTA, 2004; MONJARDET, 2003; REINER, 2004; MONET, 2006).

Weber (em publicações de 1963 e 1974), afirma que essa polícia, na acepção moderna do termo, será detentora dos instrumentos legais de utilização dos meios de violência necessários ao desempenho do controle social e político de determinada sociedade, contando



com o apoio de uma estrutura burocrática racional, na qual impera a ordem, a hierarquia, a disciplina e o trabalho como vocação, alicerçados na aceitação da validade de algumas leis não excludentes e na manutenção de um sistema de mando e subordinação organizado, como forma de facilitar o controle social, em que a ascensão da burocracia, como ordenadora das relações humanas entre si e com a organização, possibilitará que os objetivos oficiais da instituição sejam alcançados.

Nas considerações de Monjardet (2003), o elemento diferenciador entre a Polícia e outras instituições, públicas e privadas, destinadas ao controle social, como o quartel, os presídios, os manicômios, as instituições religiosas e a família, é que a polícia possui o monopólio legítimo do uso da força física no âmbito público, enquanto as demais instituições somente possuem o monopólio legítimo da força física na esfera privada e seus atos são supervisionados pela polícia.

Iamamoto e Carvalho (1988), bem como Correia (2005) discutem, nesses termos, que o conceito de controle social ganha contornos mais abrangentes, podendo ser definido como todos os atos destinados ao controle do bom funcionamento de determinada sociedade e a capacidade desta de se autorregular, constituindo-se como um conjunto de metas, planejamentos, supervisão e controle das atividades da sociedade, em co-participação de todos os seus membros, conforme determinados princípios e valores previamente determinados, existindo, conseqüentemente, uma variedade de tipos e mecanismos de controle social, conforme configuração social específica do Estado a que pertence.

O controle social exercido por instituições públicas e privadas para o reforço da estrutura de dominação política então vigente, além de contar com o monopólio legítimo da violência como forma de controle externo coercitivo, também conta com o controle ideológico, denominado interno, que se caracteriza no conjunto de valores que deverão ser arraigados no indivíduo, uma vez que as estruturas políticas do Estado não podem ser asseguradas exclusivamente na força, mas deve haver um equilíbrio entre o controle coercitivo e o ideológico (consenso).

Assim, para Elias (1993), a origem do conceito de instituição policial e a de controle social não podem estar dissociadas do processo de construção da própria noção de Estado, em que a violência privada foi gradativamente substituída pela violência estatal, havendo o surgimento de um novo tipo de autocontrole mental chamado “civilizado”, proveniente das alterações psicológicas do processo civilizador, por meio do qual foi imbuída no indivíduo uma espécie de automatismo a que ele não poderia resistir, mesmo que desejasse, no intuito de prevenir a ocorrência de transgressões do comportamento socialmente convencional, por

meio de uma muralha de medos fortemente implantados, os quais variavam conforme função e posição do indivíduo na sociedade, em que certos medos e vergonhas instilados a determinados segmentos sociais não são encontrados em outros.

Batitucci (2010), ao mencionar a questão do contexto histórico de consolidação das Instituições Policiais e do próprio sistema de Justiça Criminal, afirma que no Brasil, um dos marcos mais relevantes ocorreu no século XVIII, no período histórico da transição entre a exploração da atividade açucareira do nordeste brasileiro e a consolidação da atividade de extração de ouro. Essa transição econômica, de uma atividade que exigia anos e volumosos investimentos para outra de retorno imediato e mais lucrativa, exigiu da coroa portuguesa maior empenho no controle das riquezas da então colônia brasileira, notadamente, no processo de tributação (quinto), havendo a necessidade de desenvolver instrumentos para a manutenção da ordem pública e do monopólio da força pelas autoridades coloniais, sendo instituídas as ordenanças e as milícias.

Cotta (2006) explica que as ordenanças eram tropas civis convocadas e gerenciadas pelo rei, enquanto as milícias eram compostas por corpos militares de vassalos não pertencentes às forças do exército. Lima Júnior (1960) acrescenta que tais forças de gerenciamento do monopólio legítimo da violência do Estado português estavam vinculadas aos desígnios das elites locais, sendo utilizadas para viabilizar seus intentos políticos, econômicos e militares, em especial, a vigilância quanto ao desvio do quinto do ouro, proteção patrimonial da propriedade privada colonial e caça aos escravos fugitivos e revoltosos.

Esse período foi marcado por conflitos entre o Estado patrimonialista Português, detentor do monopólio legítimo da violência, e a resistência de vários setores da população, destacando que as primeiras forças organizadas de policiamento na colônia brasileira não estavam comprometidas com a população em geral, mas com a coroa portuguesa e com os segmentos economicamente privilegiados.

Segundo Graham (1997), as milícias e as ordenanças foram substituídas pela Guarda Nacional, fundada em 1831 e idealizada como um instrumento de força pública paramilitar a serviço dos interesses dos grandes proprietários e reprodutoras das divisões sociais, na medida em que seus critérios de promoção (patentes) eram baseados em estratos sociais, beneficiando os segmentos economicamente privilegiados que deveriam ser os responsáveis pela manutenção. Batitucci (2010) e Holloway (1997) destacam que a Guarda Nacional caracterizava-se como força policial interna para a preservação e restabelecimento da ordem pública, subsistindo até o ano de 1873.

Outras corporações de destaque e inovadoras no século XIX as quais precederam as atuais Polícia Federal, Polícia Militar e Polícia Civil, respectivamente, foram a Intendência-Geral de Polícia da Corte e do Estado do Brasil (instituída em 10 de maio de 1808, por D. João VI, possuindo as mesmas funções que desempenhava em Portugal, de acordo com dados do Departamento de Polícia Federal); o Corpo de Guardas Municipais Permanentes (responsável pelo patrulhamento ostensivo dos grandes centros urbanos e de locais estratégicos) e a Chefia de Polícia, com seus Delegados e Subdelegados, os quais, segundo Graham (1997), a partir do código de processo penal de 1832, mais especificamente a partir de 1841, passaram a assumir relevantes funções no sistema de Justiça Criminal, que incluíam, além do trabalho investigativo tradicional de reunião de provas e inquirição de testemunhas, a prerrogativa da expedição de mandados de prisão e de busca e apreensão, poderosos instrumentos legais do trabalho policial, mas perigosos em virtude de as corporações policiais não estarem comprometidas com o ideal de segurança pública e de não haver uma igualdade formal e material de direitos dos indivíduos na época dessa permissibilidade.

Essa prerrogativa dos delegados de polícia em expedir, ao seu arbítrio, mandados de prisão e de busca e apreensão, sem qualquer supervisão ou controle de outras esferas de poder, mecanismos utilizados, muitas das vezes, para satisfazer interesses políticos e econômicos de determinados segmentos economicamente privilegiados, foi revogada com a promulgação da constituição democrática brasileira de 1988, na qual tais instrumentos ficaram sob a égide exclusiva do Poder Judiciário, restando assegurados, pelo menos formalmente, os direitos à inviolabilidade de domicílio, incolumidade física e moral, intimidade e vida privada, previstos no artigo 5º, incisos X e XI da CF, aos membros da sociedade, agora conceituados como cidadãos.

Nesse sentido, o desenvolvimento das instituições policiais brasileiras na modernidade, especialmente nos séculos XIX e XX, contou com inúmeros entraves relacionados ao complexo processo de evolução do Estado brasileiro, o qual fora submetido, na condição de colônia, a anos de exploração pela coroa portuguesa e, por conseguinte, após a independência, a diversas administrações, inclusive ditatoriais, não comprometidas com o real desenvolvimento político, econômico e social da nação, instrumentalizando suas instituições para atender aos interesses de determinados grupos dominantes e sem comprometimento com certos princípios relacionado à cidadania e aos dispositivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>2</sup>. As mazelas surgidas a partir daí irão refletir diretamente nas polícias

---

<sup>2</sup> A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948.

brasileiras, com o predomínio da vigilância sobre a prevenção, grande discricionariiedade das decisões dos policiais considerados “linhas de frente” e formação de subculturas policiais.

## 1.2 FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA POLÍCIA FEDERAL NO BRASIL

Na América Latina, em especial no Brasil, as forças policiais acompanharam o processo de racionalização das instituições na modernidade. Nesse processo, a polícia passou a se estruturar como instituição burocrática responsável pela ordem social a serviço de seus Estados detentores do monopólio legítimo da violência física (HUGGINS, 1998). Assim como diversas instituições policiais da modernidade, a polícia no Brasil não se encontrava voltada para a segurança pública, mas estava estruturada para fins políticos, no intuito de assegurar a hegemonia de determinados grupos políticos e econômicos no poder.

A polícia brasileira poderia ser rotulada, nos termos de Huggins (1998) e Lima (2011), como uma Polícia Política, voltada para combater os inimigos do Estado e influenciada pelas ideologias de guerra ao comunismo, em verdadeira Polícia de Contenção de modelo semimilitar, conforme destaca Chevigny (2000). Esse modelo semimilitar, cuja formação era voltada para obediência cega à autoridade entre policiais que empregavam violência automática em nome da ideologia da “segurança nacional” (HUGGINS, 2006, p. 272), tinha como finalidade precípua a repressão ostensiva dos movimentos trabalhistas e de todos aqueles que representassem ameaça à ordem social estabelecida, sendo a principal forma de expressão de autoridade e de imposição de uma nova disciplina social articulada com os interesses políticos então vigentes, na qual a violência passou a se configurar como um dos elementos da atuação policial.

É nesse contexto que será estruturada a Polícia Federal no Brasil, cujo embrião remonta à ditadura de Getúlio Vargas no ano de 1944<sup>3</sup>, sendo proveniente da fundação do 1º DFSP (Departamento Federal de Segurança Pública) no fim do período do Estado Novo e em pleno ciclo populista. Esse departamento foi estruturado, assim como as demais instituições policiais brasileiras, para a contenção dos perigosos ao regime político instituído e no combate ao comunismo em pleno período de Guerra Fria, não havendo efetivo comprometimento com a sociedade e com a segurança pública.

Segundo informações do Departamento de Polícia Federal, o 1º DFSP, que perdurou

---

<sup>3</sup> Por meio do Decreto-Lei nº 6.378, de 28/03/1944, a antiga Polícia Civil do Distrito Federal que funcionava no Rio de Janeiro, ex-capital da República, foi transformada em Departamento Federal de Segurança Pública (DFSP), subordinada ao Ministro da Justiça e de Negócios Interiores.

pelo período de 1944 a 1960, somente atuava no âmbito “federal” (nacional) em relação à polícia marítima, aérea e de fronteiras, restringindo-se ao controle dos estrangeiros no período da Segunda Guerra Mundial. Nas demais searas policiais, a atuação do 1º DFSP se restringia ao estado do Rio de Janeiro, antiga capital federal. Em meados de 1946, as competências do 1º DFSP foram paulatinamente estendidas a todo o território nacional, em descompasso com a promulgação da Constituição Federal de 1946, em que os estados da União ganharam maior autonomia política e administrativa.

Juntamente com a criação do 1º DFSP, em março de 1944, foi criada a DPS (Divisão de Polícia Política e Social), com regulamentação definitiva em janeiro de 1946, que atuava de forma conjunta e subordinada ao 1º DFSP, representando a institucionalização da polícia política, como uma agência de informação, investigação e repressão aos crimes para, inicialmente, fortalecer o Estado Novo (REZNIK, 2000). A ideia da criação de uma polícia de abrangência nacional (DFSP), com uma divisão nacional de informações (DPS) foi em decorrência das necessidades do Estado Novo (1944), um regime centralizado e fechado que necessitava de um árduo trabalho de inteligência para o seu fortalecimento e permanência. À medida que o sistema político foi se alterando, primeiro para o período populista, em democracia competitiva e posteriormente ao regime militar, o DFSP foi se adequando às necessidades do sistema político em vigor.

No histórico produzido por Beaklini (2010), acerca do surgimento da Polícia Federal, esse autor afirma que durante o período do ciclo populista, compreendido de 1946 a 1964, com a crescente presença do Estado brasileiro em seu território, com a nacionalização de importantes instituições, mas com a força política reclamada por parte das oligarquias estaduais, beneficiadas com maior autonomia pela CF de 1946, que recobravam o poder após quase uma década de concentração política no Estado Novo, o 1º DFSP passou a funcionar muito mais com a finalidade de coordenação do que como uma polícia nacional de investigação, uma vez que seu fortalecimento como órgão de segurança, com atuação nacional, foi interpretado como uma limitação dos poderes das oligarquias Estaduais, que não detinham o gerenciamento de tal força policial nacional, havendo aí um ponto de conflito.

Conforme o mesmo autor, a partir de 1960, e com o golpe militar de 1964, a questão da nacionalização da polícia política, contestada pelas oligarquias estaduais que buscavam o poder, foi solucionada com a concentração do trabalho de gestão das informações na agência de inteligência – SNI (Serviço Nacional de Informação), aproveitando-se da experiência dos órgãos de inteligência das forças armadas, como o Destacamento de Operações de Informações e Centro de Operações de Defesa Interna – DOI-CODI do exército e, nos

estados, do Departamento de Ordem Política e Social – DOPS. Desde a criação desse serviço independente de informações (SNI), subordinado diretamente ao regime militar, que atualmente foi transformado em ABIN (Agência Brasileira de Inteligência), o DFSP e sua DPS, que antes concentravam o trabalho nacional de inteligência, viram-se em um papel secundário no regime militar.

Assim, os denominados de 2º DFSP (1960 a 1964) e 3º DFSP (1964-1967) passaram a atuar de forma secundária na repressão política promovida pela ditadura militar, visto que sua estrutura física e de pessoal eram tímidas, de pouca atuação. Em que pese esse momento histórico ser marcado por inúmeros casos de torturas e abusos de autoridade cometidos pelas diversas polícias no regime militar, em nome da “segurança nacional”, sem que os seus atos fossem controlados e punidos, pouco se encontra registrado sobre abusos cometidos pelo DFSP, não pela inexistência de casos, mas pelo papel coadjuvante que exercia no Regime.

Em consonância com referências constantes no sítio do próprio Departamento de Polícia Federal, em 1967, com o Decreto-lei 200, de 25/02/1967, o 3º DFSP passa a se chamar oficialmente Departamento de Polícia Federal – DPF, momento em que começou uma reestruturação dessa polícia, com reforma administrativa e renovação dos quadros, além da construção de um novo *ethos* de valorização, nacionalização de procedimentos e profissionalização, tomando como referenciais órgãos similares do Canadá, dos EUA e da Inglaterra. A atuação coadjuvante no regime militar foi um ponto positivo na reestruturação do DPF, principalmente na sua legitimação social no pós 1988.

Conforme destacou Beaklini (2010), a Polícia Federal, pelo seu papel secundário e cartorial no regime militar e ante a carência de capacidade operacional na repressão política, acabou transformando-se em um “recurso constitucional” do Estado brasileiro na abertura e ato contínuo “na restauração da democracia competitiva e inauguração de um novo sistema político” (Idem, p. 103), no qual a ênfase não mais ocorre na polícia política, mas em operações político-policiais, o que fez com que a Polícia Federal ganhasse especial destaque.

Nesses termos, a Polícia Federal, com atribuições definidas no artigo 144, inciso I, parágrafo 1º da CF, atualmente pode ser considerada como a esfera policial brasileira de maior credibilidade na opinião pública, seja pelo papel secundário que exerceu no regime militar, pela atuação técnica de qualidade ou pelas inúmeras operações policiais de repercussão nacional, envolvendo grandes empresários e integrantes dos segmentos economicamente favorecidos, o que contraria a lógica da estruturação da segurança pública que, desde a criação das modernas corporações policiais, estava mais voltada para os segmentos economicamente favorecidos, que deveriam ser protegidos e não alvo de operações

policiais.

Além disso, com a mudança do perfil do inimigo a ser combatido, que no regime militar era o opositor político e no pós CF 88, o criminoso comum, normalmente proveniente dos segmentos economicamente desfavorecidos, a Polícia Federal conquistou especial destaque por expor um novo inimigo do Estado a ser combatido: a corrupção, manifestada no desvio de verbas públicas.

Esse novo inimigo, revelado em um Estado que está sendo roubado e, conseqüentemente, que é incapaz de cumprir com suas funções constitucionais com a eficiência necessária, foi publicamente exposto desde o *impeachment* do então presidente Fernando Collor de Mello, aprovado pelo Congresso Nacional, no ano de 1992, sendo esse um importante marco para o início de operações<sup>4</sup> político-policiais em defesa do Estado, as quais ganharam especial atenção e força a partir dos anos 2000.

### 1.3 DEMOCRATIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS NO BRASIL E MECANISMOS DE CONTROLE INTERNO

A promulgação da Constituição Federal de 1988 inaugurou uma nova ordem política no Brasil, baseada nos princípios e fundamentos de um Estado Democrático de Direito que representa um sistema institucional em que todos, inclusive os dirigentes políticos, estão submetidos à lei, devendo pautar seus atos nos princípios da legalidade, liberdade e igualdade entre os indivíduos que devem ser tratados de forma igualitária perante a lei. Essa carta constitucional representou a ruptura com o regime militar e significou também a institucionalização formal dos direitos humanos inseridos no artigo 5º da CF.

Antes do estabelecimento do regime democrático no Brasil, a violência policial era amplamente incentivada e utilizada pelo regime autoritário então vigente, como forma de controle político, no intuito de defender os interesses econômicos, sociais e políticos do governo e dos segmentos economicamente privilegiados, não havendo respeito formal e material aos direitos civis dos indivíduos, que eram tratados de forma desigual, havendo

---

<sup>4</sup> Dentre as relevantes operações policiais em defesa do Estado, deflagradas pela Polícia Federal, podemos citar, no ano de 2003, o caso de repercussão nacional e internacional envolvendo o Banco do Estado do Paraná (BANESTADO), sobre envio ilegal de aproximadamente trinta bilhões de dólares ao exterior; a máfia das sanguessugas, desarticulada em maio de 2006, envolvendo quadrilha, também formada por parlamentares, que desviava recursos públicos destinados à compra de ambulâncias, além das várias operações regionais deflagradas pela Superintendência Regional do Pará, como as operações Rêmora, Flagelo I e II, as quais desarticularam quadrilhas que fraudavam o INSS, e a operação policial deflagrada em 2011, que desmantelou quadrilha que fraudava licitações do Instituto Federal do Pará (IFPA).

inúmeros episódios de práticas abusivas de um regime militar que deixou marcas nas instituições policiais brasileiras.

Essa nova ordem constitucional, baseada em princípios e fundamentos democráticos, nos termos do artigo 1º, incisos I a V da CF, foi a primeira a definir o conceito de “segurança pública” como distinto do conceito de “segurança nacional”, ou seja, ao constituinte coube a tarefa de superar o paradigma do combate aos inimigos da ditadura e inserir a segurança pública no processo de democratização das Instituições, estabelecendo legalmente o conceito de controle social e de cidadania e introduzindo elementos e diretrizes de democracia participativa, com a presença da população na gestão das políticas públicas do país.

Ainda que tenha importância a boa intenção do legislador e as mudanças terminológicas inseridas na Constituição Federal brasileira, os instrumentos da segurança pública, assim como diversas instituições relacionadas ao controle social e garantia de direitos humanos, não foram adequados ao contexto democrático, não havendo discussões significativas sobre reformas nas estruturas burocráticas das polícias, sistemas de justiça criminal e de controle social que não estavam estruturados para trabalhar em prol da sociedade, mas para interesses diversos.

Com base em Pinheiro (1997), pode-se dizer que as leis democráticas foram formalizadas, no entanto não foram aplicadas de forma igualitária para todos os setores da sociedade, favorecendo apenas os segmentos economicamente privilegiados no usufruto do efetivo controle que a democracia exerce sobre os meios de violência. Se no período da ditadura militar o alvo prioritário das polícias eram os indivíduos acusados de resistência ao regime, normalmente pertencentes às classes médias e com engajamento político, no contexto pós 1988, as maiores vítimas dos abusos policiais são os segmentos sociais economicamente desfavorecidos, mudando o critério de discriminação do político para o econômico.

Esse tratamento desigual aos cidadãos e a persistência de abusos cometidos pelos agentes estatais, com vários e recorrentes episódios de desrespeito aos direitos humanos, principalmente por parte das instituições policiais em desfavor dos segmentos sociais mais pobres e marginalizados, consolidará no Estado brasileiro a intitulada “democracia sem cidadania” (PINHEIRO, 1997), compreendendo cidadania como a conquista plena, pelos indivíduos de determinada sociedade, de direitos civis, políticos e sociais, sem qualquer diferenciação contra as minorias políticas (MARSHALL, 1965), o que, infelizmente, não ocorreu de forma efetiva no Brasil.

Tal panorama fomenta tensões sociais nesse estado “Democrático” desigual, marcado pelo aumento do fenômeno violência, episódios frequentes de impunidade e,



consequentemente, descrédito das instituições policiais, sistemas de justiça criminal e controle social que não conseguem cumprir com eficiência seu papel ante a falta de legitimidade e apoio popular para a consolidação de reformas necessárias, fatos agravados pelo contexto neoliberal de exclusão, individualismo e eleição do sistema penal como fórmula mágica para a solução de todos os conflitos sociais do Estado, na constituição de um verdadeiro Estado Punitivo.

O Estado Punitivo, segundo definição de Wacquant (2001a, 2001b) é aquele que elege o Sistema Penal como principal forma de controle social, excluindo os indesejáveis da nova ordem econômica capitalista (encarceramento em massa) e fomentando políticas capitalistas neoliberais, elitistas e excludentes, que vão aumentar o fosso social entre ricos e pobres e consolidar o paradoxo “mais Estado” policial e penitenciário para garantir a propriedade e o sono dos segmentos sociais economicamente privilegiados e “menos Estado” econômico e social para consolidar as práticas capitalistas de livre concorrência e comércio, com o concomitante abandono do ideal do Estado de bem-estar social para um Estado punitivo e repressor.

Wacquant (2001a) discute que nesse contexto de exclusão social e aumento da miséria se criou um novo “senso comum neoliberal”, reforçado e fomentado pela mídia, do alarmante crescimento e perigo da criminalidade e da necessidade de “tolerância zero” no combate e na repressão desses crimes comuns que passaram a gerar uma sensação constante de insegurança na sociedade, emergindo com mais intensidade a necessidade da existência do Estado punitivo e da criminalização da miséria. Para esse pesquisador, a criminalização da miséria representa

[...] expansão do tratamento penal da miséria, que paradoxalmente, decorre precisamente do enfraquecimento da capacidade de intervenção social do Estado e do abandono de suas prerrogativas diante da figura supostamente onipotente do ‘mercado’, isto é, a extensão da lei econômica do mais forte. E há razões para sugerir a hipótese segundo a qual esse deslizamento para uma gestão judiciária e carcerária da pobreza é tanto mais provável e pronunciado quanto mais intensamente a política econômica e social implantada pelo governo do país considerado inspire-se em teorias neoliberais que levem à ‘mercantilização’ das relações sociais, e quanto menos protetor desde o início seja o Estado-Providência em questão. (WACQUANT, 2001a, p. 92).

Aos Estados não mais cabe o papel de regulador da economia, o que resulta em diminuição sensível de seu papel assistencialista (paternalista), restando o dever/poder de repressão, no intuito de garantir países “livres” e “seguros” para os investimentos internacionais. O objetivo central é criar condições favoráveis à confiança dos investidores

(BAUMAN, 1999). Esse estado punitivo estimula uma “obsessão securitária”, conforme designou Garland (1999), desqualificando qualquer solução que não seja jurídica e apresentando como único antídoto a segregação e restrição de liberdade, com rigorosa atuação policial, em uma verdadeira política da Lei e da Ordem (PAIXÃO; BEATO, 1997), com o uso da violência legitimada como forma de controle social, baseado na “tolerância zero”. A partir disso, as organizações policiais novamente trabalharão para a defesa da ordem social vigente, sendo um elemento decisivo para a manutenção da sociedade capitalista.

Esse papel repressor reflete políticas criminais e de segurança pública pautadas no contexto do policiamento “da lei e da ordem”, cuja ideologia de contenção da criminalidade está baseada na maximização do sistema penitenciário, não com o intuito de socialização, mas de afastar, isolar e segregar os indesejáveis ao livre desenvolvimento do mercado, considerando que não são úteis a esse processo. Essa exclusão ocorre principalmente porque o processo de globalização modifica os sistemas de relações sociais em vigor, as quais são pautadas no individualismo, na seleção e exclusão, e os sistemas de maior flexibilidade do trabalho, possibilitando maior liberdade nas contratações e demissões, de forma a facilitar a nova dinâmica do mercado.

Nesse contexto de menor intervenção econômica e maior repressão, com maior investimento dos gastos públicos na política da lei e da ordem, notadamente no sistema carcerário, ao Estado será inviável investir de forma efetiva em ações coletivas de bem-estar da sociedade, aumentando o fosso entre os ricos (que serão beneficiados com o processo de globalização) e os pobres (à margem desse processo), em tensões sociais constantes que resultam na exclusão dos desfavorecidos, seja por meio das prisões judiciárias (cárcere), da violência policial ou das prisões sociais (guetos), em verdadeiras, nos termos de Zygmunt Bauman, “fábricas de imobilidade”.

Assim, em um primeiro momento, a “democratização” da Segurança Pública ficou pautada por políticas públicas de maior “intervenção penal”, concentrando a complexa segurança pública no universo jurídico e penal, sem levar em consideração a participação social e contribuição de profissionais de outros campos do conhecimento. A discussão se pautava em questões legais e normativas, sem uma análise do complexo contexto em que orbitava o debate. Com o aumento e a complexidade do fenômeno da violência, que gera grande clamor social, ficou evidente que a temática segurança pública não pode ficar restrita ao campo jurídico e normativo, mas envolve processos mais complexos de enfrentamento, em intervenções preventivas e repressivas das diversas esferas de governo (Federal, Estadual e Municipal), em gestão estratégica compartilhada, com a efetiva participação da sociedade.

O reconhecimento de que o fenômeno “violência” vai muito além de questões puramente jurídicas, normativas e policiais e a necessidade de se constituir um pensamento de que o monopólio do uso legítimo da violência estaria “nas mãos de instituições públicas que não provocassem medo na população e fossem vistas como instrumentos de cidadania e paz” (LIMA, 2011, p. 131) vai redirecionar o papel da atuação das polícias. O retorno à Democracia trouxe significativos reflexos na sociedade brasileira, especialmente a gradativa conscientização de seus direitos e o aumento das cobranças por eficiência, legalidade e transparência nas ações do Estado e de suas instituições, em especial as de segurança pública, as quais, constantemente, passaram a ser alvo de denúncias de diversos casos de abusos e violações de direitos humanos, o que ocasionou uma enorme sensação de descrédito nas ações estatais, em relação à mediação de conflitos e ao combate à violência.

Essa falta de credibilidade atingiu todas as polícias brasileiras, em proporções diversas, conforme o papel desempenhado na polícia-política e efetiva participação no regime militar. A Polícia Militar brasileira, cuja formação era voltada para a obediência cega à autoridade entre policiais que empregavam violência automática em nome da ideologia da “segurança nacional” (HUGGINS, 2006, p. 272), foi a instituição mais questionada em sua credibilidade, cuja atuação, ao longo da história, tem sido marcada por inúmeros episódios de denúncias de violações de direitos humanos.

A Polícia Federal brasileira, por sua vez, pelo seu papel secundário e cartorial no regime militar e ante as limitações operacionais na repressão política, acabou por se tornar a instituição policial menos maculada no pós-regime militar, tornando-se um “recurso constitucional” do Estado brasileiro para a restauração da democracia e início de um novo sistema político, no qual a ênfase não mais ocorria na polícia política, mas em operações político-policiais, o que, segundo Beaklini (2010), resultou em especial destaque à Polícia Federal. Dessa forma, para restaurar a confiança dos cidadãos e a legitimidade nas instituições democráticas brasileiras, houve a necessidade do estabelecimento de controles sociais contemporâneos dessa Democracia para a garantia da sua plena eficiência. Nesse sentido, mesmo que o processo democrático de 1988 não tenha causado, de imediato, grandes transformações nas instituições policiais, que permaneceram com suas retrógradas estruturas burocráticas, tal processo vem avançando mediante tensões, ante a necessidade de transformações dos modelos institucionais vigentes.

Tais tensões, no contexto de “obsessão securitária” e “política do medo cotidiano”, nos termos de Bauman (2003), pressionaram as instituições policiais por resultados mais incisivos (REINER, 2004), sob forma de maior número de resolução de casos, o que reforçou

a cultura policial já existente, apontando para a necessidade de extrapolar os limites legais de atuação em nome de melhores resultados, com a consolidação de uma forte solidariedade entre seus membros (COSTA, 2004).

Nas considerações de Skolnick (1975), há um dilema entre a lei e a ordem, de caráter conflituoso, nas atividades de controle social desenvolvidas pelas polícias em um regime democrático de direito, uma vez que, nas considerações desse autor, se as polícias pudessem desempenhar seu papel de controle social sem se preocupar com as limitações impostas por uma democracia, as dificuldades e limitações de sua atuação diminuiriam sensivelmente. Essa reflexão, todavia, encontra críticas quando não leva em consideração que as limitações da eficiência do trabalho policial não estão vinculadas aos limites democráticos impostos a elas, mas a forma como a questão do controle social é imposta, já que a atividade policial, além de não ser a única responsável pelo controle social, também desempenha várias outras atividades, não sendo o controle social sua atividade central.

As mazelas encontradas nas instituições policiais, as tensões do processo democrático e de globalização e o fenômeno da violência vêm gerando transformações nessas instituições e suscitando debates sobre a definição de suas atribuições e seus limites de atuação. Além disso, também se percebe a consolidação de um processo de mobilização de todos os segmentos sociais, em que é essencial uma polícia que respeite os estritos contornos da legalidade.

O grande questionamento atual é: como conciliar combate efetivo da violência, respeito ao Estado Democrático de Direito e eficiência policial? A partir desse ponto, passa-se ao segundo questionamento: qual o papel e os desafios das instituições policiais nessas Democracias “sem cidadania”?

Para que as estruturas institucionais brasileiras se adéquem ao processo democrático e cumpram suas funções perante a sociedade, especialmente na área da Segurança Pública, faz-se necessário, além de reestruturar as instituições responsáveis por essa área, em especial a polícia, a adoção de eficientes mecanismos contemporâneos de controle dessas instituições por parte de toda a sociedade, podendo referenciar como exemplos os mecanismos de *accountability* e de governança.

*Accountability* é um termo de matriz anglo-saxônica que remete à obrigação dos detentores de cargos públicos de prestarem contas de seus atos à sociedade, comportando três elementos essenciais: a informação, a justificação e a punição, os quais se encontram intimamente relacionados às noções de controle, de transparência e responsabilidade. A obrigação da Administração Pública de prestar contas é mais ampla, não se resumindo em

termos quantitativos, mas havendo a necessidade de acompanhar todas as etapas da constituição do projeto, conferir publicidade a ele e justificar aquilo que falhou para possíveis alterações e aprimoramentos. *Accountability* é o produto que permite converter responsabilidades em responsabilização, sendo preponderante nas instituições democráticas.

A *accountability* policial, por sua vez, nas considerações de Muniz e Proença Júnior (2007), remonta à própria criação das polícias modernas, notadamente a partir dos séculos XVIII, XIX e XX, correspondendo à aplicação da definição de *accountability* aos casos de mandatos policiais, como órgãos administrativos consolidados, no intuito de acompanhar, orientar, avaliar e controlar as ações da polícia, de forma a conferir eficiência à sua atuação, nas diversas instâncias de discricionariedade que se manifestam no mandato policial, premidas pelas circunstâncias do momento e expostas às contingências da vida social.

O'Donnell (1998) assevera que nos Estados Democráticos modernos coexistem dois tipos de mecanismos de *accountability*: o vertical e o horizontal. A forma de *accountability* na vertical, a qual não se aplica diretamente ao presente trabalho, possui como principal elemento o processo eleitoral, referindo-se à necessidade da existência de eleições livres, justas e competitivas, com liberdade partidária e ampla participação da sociedade e da mídia, no intuito de que as reivindicações sociais sejam clamadas sem risco de repressão e os gestores públicos sejam aprovados e escolhidos pelos cidadãos que estariam em constante vigilância. Essa forma de controle vertical varia conforme grau de desenvolvimento e institucionalização dos sistemas eleitorais e partidários: quanto mais livres e estruturados, maior será a capacidade de controle.

A forma de *accountability* na horizontal, por conseguinte, refere-se à existência de órgãos estatais destinados a supervisionar, fiscalizar, controlar e punir as ações ou omissões consideradas inapropriadas e ilegais de outros membros de instituições do Estado. Para O'Donnell (1998), as agências estatais responsáveis pela *accountability* na horizontal necessitam possuir autoridade legal e fática para realizar com eficiência os trabalhos de controle, não podendo alcançar seus objetivos por meio de mecanismos isolados, sendo necessária a articulação de uma rede de agências autônomas e profissionalizadas, tendo o seu ápice no controle exercido pelo Poder Judiciário. Dentre as agências estatais imbuídas pela *accountability* na horizontal, podemos citar as instituições do Poder Executivo, como, por exemplo, a Controladoria Geral da União e os órgãos mais recentes de controle, como as

Auditorias, Conselhos de Estados, Ouvidorias e *Ombudsman*<sup>5</sup>, havendo uma vigilância mútua entre os poderes do Estado.

A existência de mecanismos de *accountability* no sentido vertical e horizontal está diretamente relacionada à existência do próprio Estado Democrático de Direito, uma vez que seria incompatível a existência de tais mecanismos em Estados Autoritários, em que a política é pautada em atos arbitrários de abuso, violência e censura, impossibilitando qualquer participação popular, prestação de contas e responsabilização. Considerando que o processo de transição democrática nos países da América Latina, em especial, no Brasil, não propiciou o pleno estabelecimento do Estado de Direito, resta o desafio atual de criar e consolidar mecanismos dinâmicos de fiscalização e responsabilização, capazes de combater questões que não foram superadas com o estabelecimento das democracias, como a violência policial e a corrupção.

Essas sociedades, cujo grau de democratização é frágil e de *accountability*, fraca, demandam, cada vez mais, a consolidação e o aprimoramento de mecanismos de *accountability* horizontal e vertical, especialmente instrumentos de controle interno e externo que possam garantir transparência, esmerada prestação de contas, combate e responsabilização dos atos ilegais praticados pelos agentes públicos que devem estar efetivamente comprometidos com a sociedade e não com interesses diversos. É importante ressaltar que nos países considerados desenvolvidos a consolidação dos direitos políticos e sociais (bem-estar) é posterior à consolidação dos direitos civis, diferente do que ocorreu nos países latino-americanos.

No Brasil, diante do descompasso democrático das instituições policiais que não conseguiram ser coerentes com os novos objetivos propostos pela democracia, causando elevados níveis de desconfiança da população, foram criados mecanismos de controle do comportamento policial que pudessem salvaguardar a sociedade de eventuais abusos, assim como tornar mais eficiente os serviços de atendimento às necessidades sociais. Nesse sentido, no intuito de modernizar a atividade policial, com o incremento de qualidade e controle, nos últimos anos os debates e estudos científicos sobre como funcionam os sistemas de controle das atividades policiais e investigação sobre má conduta policial têm sido constantes no cenário nacional e internacional, utilizando a polícia de vários países como unidades de análise.

---

<sup>5</sup> O termo refere-se a um profissional formalmente contratado por um órgão estatal, instituição ou empresas públicas ou privadas com a função de intermediar, de maneira imparcial, o contato destas com a sociedade, recebendo sugestões, críticas, reclamações e mediando possíveis conflitos entre as partes.

A má conduta policial, nos termos de Lemgruber, Musumeci e Cano (2003), que foi abordada na presente pesquisa, denomina-se “desvio de conduta”, que consiste em “qualquer transgressão do comportamento formalmente esperado do policial, o que inclui desde a qualidade do atendimento prestado à população, até a prática de crimes comuns” (Ibidem, p. 74), além de condutas como abuso de força e/ou de autoridade e infrações disciplinares regulamentadas nos regimentos internos das corporações, que, no caso da Polícia Federal, são as instruções normativas. Nesses termos, os autores destacam tanto as condutas consideradas crime, como aquelas apenas penalizadas disciplinarmente conforme normativos internos, ressaltando que, embora a legislação penal trace uma linha divisória entre crimes e episódios não criminais, no caso da atividade policial essa diferença é tênue, “podendo ser relativizada ou interpretada de diferentes maneiras, conforme a situação e as circunstâncias do jogo” (Ibidem, p. 74).

Segundo estudo de Mesquita Neto (1999), para programar e efetivar estratégias eficientes de controle da atividade policial no Brasil, inicialmente é importante analisar, pelo menos, quatro concepções diferentes a respeito da violência policial: concepção jurídica (1); concepção política e sociológica (2); concepção jornalística (3) e concepção profissional (4).

- A concepção jurídica refere-se ao uso da força física contra outra pessoa de forma ilegal, ou seja, não relacionada ao dever legal ou proibida por lei, como, por exemplo, nos casos de policiais fora de serviço que usam a violência para impor sua vontade e, em serviço, cometem crimes autônomos, valendo-se de sua função, como a tortura e a extorsão.
- A concepção política e sociológica distingue força física e violência não somente por critérios legais, mas também por critérios de legitimidade do uso da força física, ou seja, são considerados casos de violência policial tanto os episódios de uso de força física ilegal, como nos casos de uso legal, mas que os limites necessários de força são extrapolados.
- A concepção jornalística considera atos de violência não apenas os ilegais e os ilegítimos, mas todos os anormais, escandalosos ou chocantes das forças policiais contra outras pessoas e a concepção profissional que é a mais abrangente e flexível, considerando atos de violência policial todas as formas legais, legítimas e regulares de uso da força física pública.
- A concepção profissional está relacionada à própria experiência profissional do policial, sugerindo que a violência policial, antes de ser um ato

ilegal e/ou ilegítimo, é um ato pouco profissional, sugerindo, antes da punição dos policiais envolvidos em atos de violência, a melhoria da formação e aperfeiçoamento profissional das instituições policiais e do policial individual, servindo de base para uma relação de cooperação.

As três primeiras concepções têm em comum o fato de estabelecerem padrões de comportamento aos policiais segundo critérios não profissionais, formulados por outros que não são policiais, como políticos, juristas e até mesmo pela mídia, sendo o conceito “violência policial” formulado por critérios estabelecidos fora das organizações policiais, mas incorporados, espontaneamente ou não, pelas corporações.

Tendo em vista as distintas concepções de violência policial, as primeiras estratégias de controle das polícias estão relacionadas à concepção jurídica de violência e referem-se aos controles externos legalmente instituídos. Conforme previsão Constitucional, a função de controle externo das Polícias Brasileiras é exercida pelo Ministério Público, nos termos do artigo 129, VII da CF, sendo este o responsável por supervisionar todas as etapas do trabalho policial, além de também apurar denúncias de má conduta policial que também se configurem crime.

Todavia, há outras formas legais, regulamentares e consuetudinárias de controle externo das polícias brasileiras, podendo citar o controle do sistema político do qual a polícia depende (por exemplo, o Ministério da Justiça, no caso da Polícia Federal), o controle judiciário, as ouvidorias de polícia e o controle exercido pela própria mídia, que possui a liberdade de investigar as atividades policiais, publicando, sem restrições, os resultados da empreitada, o que chamamos de controle externo informal/convencional, estando relacionado à concepção jornalística de violência policial. Entretanto, todos os sistemas de controle externo, para a realização de um trabalho eficiente, necessitam estar articulados com os sistemas de controle interno das corporações, os quais irão nortear os meandros da atividade e a hierarquia em matéria de disciplina.

Conforme lição de Franco e Marra (1991), controle interno pode ser definido como todos os instrumentos de uma organização destinados à vigilância, fiscalização e verificação que possam prever, observar e dirigir os acontecimentos de uma empresa, propiciando que os seus objetivos e suas metas sejam devidamente atingidos de maneira eficiente e econômica. Esse conceito, extraído da área contábil, também se adequa perfeitamente a todas as searas da administração pública, inclusive às instituições policiais, que possuem instrumentos de fiscalização e vigilância para cumprirem fielmente seus objetivos.



O estudo de Bayley (2006) sobre os mecanismos de controle interno das polícias, em abordagem internacional comparativa, pondera que para um efetivo controle interno da polícia não basta a simples existência de instrumentos mecânicos formais de responsabilização, o que denominou meios “internos-explicitos” (supervisão hierárquica, procedimentos disciplinares organizacionais, responsabilidade entre colegas e socialização), entretanto, é sempre necessário verificar a interação desses controles explícitos com o contexto histórico e social nos quais estão envolvidos, o que denominou “internos-implícitos” (sindicato e associações, vocação para a carreira, critérios de premiação e contato com a comunidade), uma vez que o relacionamento da polícia com a sociedade é recíproco e nele a sociedade molda a polícia e esta influencia na transformação dos sujeitos sociais. A adequação das instituições policiais aos desejos da comunidade não seria produzida pelos mecanismos formais de responsabilização, mas por todas as pequenas influências de cultura, educação e consciência, devendo tais fatores serem levados em consideração nos estudos sobre controle policial.

Ainda segundo entendimento de Bayley (1985), o controle interno é preferível ao controle externo em decorrência de, no mínimo, três razões: a primeira relaciona-se ao fato de o controle interno estar bem mais informado sobre as dinâmicas da Instituição, conhecendo todas as particularidades que podem ser facilmente ocultadas do controle externo; a segunda diz respeito ao fato de o controle interno ser mais profundo e extenso, podendo analisar toda a gama de atividades policiais e não apenas os casos flagrantemente anormais e o terceiro refere-se ao fato desse controle ser mais sutil e discreto, causando menos rejeição. Todavia, o autor ressalta a importância da existência simultânea e complementar do controle externo, o qual possui legitimidade em desviar as críticas infundadas à polícia, reforçar o trabalho dos administradores policiais, isolar os policiais persistentemente infratores e atestar a boa-fé das polícias.

Todas as instituições policiais brasileiras, seguindo a trajetória dos países democráticos, possuem seus mecanismos próprios de controle interno, previstos em seus estatutos e regimentos, em perfeita harmonia com os princípios e as normas constitucionais e legais do Estado Brasileiro. Esses mecanismos de controle interno, que podem estar estruturados em forma de ouvidorias, departamentos e/ou corregedorias, visam a combater à má conduta policial, conferindo certa transparência na atividade dessas instituições de segurança pública.

Um dos mecanismos de controle interno mais representativos nas instituições policiais brasileiras são as corregedorias de polícia, estruturadas conforme peculiaridades e

composições da instituição policial da qual fazem parte e responsáveis por verificar o regular atendimento, por parte dos gestores e demais policiais, dos princípios e das regras do ordenamento jurídico pátrio e das normas internas da instituição, por meio de inspeções administrativas, correições ordinárias e extraordinárias, dentre outros mecanismos de fiscalização e controle.

Apesar das divergências em suas estruturas internas, as corregedorias de polícia das diversas corporações policiais, nacionais e internacionais, possuem características semelhantes, como, por exemplo, são conduzidas por gestores policiais com amplo conhecimento dos meandros da atividade policial; são responsáveis pela investigação interna dos possíveis casos de má conduta policial, como também representam um setor de percepção organizacional, mediante análise dos pontos fortes e fracos de sua atuação e do trabalho policial desenvolvido pela corporação, sendo um setor de relevância estratégica aos seus dirigentes.

Assim, além do combate à má conduta policial, as corregedorias de polícia também possuem um papel fundamental na prevenção e no aprimoramento das práticas das instituições de segurança pública, funcionando como um verdadeiro órgão de controle de qualidade, exercendo suas atividades dentro dos princípios norteadores da *accountability* policial. Conforme pesquisa realizada por Cano (2012), as corregedorias de polícia possuem tanto a função de investigar e punir as condutas irregulares praticadas pelos policiais, funcionando como a “polícia da polícia”, quanto corrigir e aperfeiçoar as práticas das instituições, no intuito de torná-las mais eficientes.

Entretanto, considerando a dificuldade em definir exatamente o que faz a polícia, a qual desenvolve uma gama de atribuições complexas, as corregedorias de polícia brasileiras normalmente encontram dificuldades em desempenhar seu papel preventivo e de aperfeiçoamento das práticas policiais, atuando muito mais de forma repressiva, quando provocadas com denúncias de má conduta policial. Nessa perspectiva, esse órgão de controle interno, na maioria das vezes, somente é reconhecido tanto pela sociedade, como pelos próprios policiais, pelo viés punitivo, tornando-se um setor repudiado pelos próprios policiais, sob a acusação de “delatores” e “inimigos da cultura policial” e pela sociedade, sob acusação de ineficiência e omissão, só atuando de forma mais efetiva em casos de grande repercussão, quando há pressão pública fomentada pela mídia por resultados mais incisivos.

Conforme lição de Macaulay (2012), os principais fatores da desconfiança dos cidadãos e dos próprios policiais na eficiência dos mecanismos de controle interno e atuação tendenciosa das corregedorias de polícia encontram-se relacionados aos diversos defeitos

estruturais desse órgão, como, por exemplo, a ausência de um incentivo, por meio de um projeto diferenciado na carreira, aos policiais que laboram no órgão de controle interno, os quais, via de regra, são repudiados pelos demais policiais, além do fato de os policiais corregedores possuírem ligações muito próximas com a corporação fiscalizada, não havendo o distanciamento necessário para o eficiente desenvolvimento dos trabalhos disciplinares.

Apesar das limitações presentes nos instrumentos de controle interno das instituições policiais, esses mecanismos desempenham importante papel na tentativa de restabelecer o relacionamento da sociedade civil com o Estado, formando um novo canal de comunicação e de gestão compartilhada. Um dos primeiros caminhos de diálogo nesse novo contexto social é a recepção e o processamento da fala dos diversos atores sociais, situados em todos os segmentos da sociedade, além de uma resposta transparente em relação ao resultado do diálogo.

Para estabelecer uma polícia mais eficiente não bastam os limites formais estabelecidos pela democracia, é necessário, para além disso, compreender como os sistemas de controle são postos dentro da própria corporação e no interior das diretrizes políticas superiores de cada sociedade, conforme discute Costa (2004). Dessa forma, entende-se que a cidadania, relacionada à segurança pública, encontra-se evidenciada no grau de confiança dos cidadãos nas instituições policiais e nos seus mecanismos de controle.

#### 1.4 A INTERNALIZAÇÃO DA SUBCULTURA POLICIAL E SEUS REFLEXOS NO CONTROLE INTERNO DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA

O trabalho das corporações policiais e seu papel de principal responsável pela manutenção da paz social e ordem pública sempre foi uma atividade controversa e sem consenso, visto que os agentes dessas corporações, em muitas ocasiões, trabalhavam em favor dos interesses elitistas do Estado, valendo-se da proteção dele para extrapolar seus limites legais de atuação, comprometendo as liberdades individuais e o pleno exercício da cidadania.

De acordo com Skolnick e Bayley (2006), essa possibilidade de os agentes policiais utilizarem de forma arbitrária seu poder também está relacionada ao fato de as instituições policiais na modernidade encontrarem-se estruturadas e pressionadas para oferecer um serviço emergencial de respostas rápidas, o que gera prioridade no desenvolvimento de habilidades reativas de enfrentamento, sem grande profissionalização e aperfeiçoamento técnico, em vez de trabalhos preventivos e de cooperação de controle social. Isso causa, conseqüentemente, uma limitação sobre as inovações que envolvem a relação entre a instituição e os cidadãos.

Reiner (2004) explica que essa limitação sobre as inovações é outra característica da atividade policial na modernidade, que, como exemplo de instituição pública, também costuma investir esforços em ideias “seguras” e tradicionais, em uma burocracia clássica. Logo, na visão de Bretas (1997), há, nesse âmbito, uma enorme dificuldade em se pensar alternativas, uma vez que a ideia genérica de polícia continua e a regra geral tem sido “mais do mesmo”, com resistência a inovações.

A extrapolação dos limites legais de atuação e a necessidade de autoproteção de seus pares e do Estado consolidaram nessas instituições a denominada cultura policial ou subcultura<sup>6</sup>, que representa um conjunto de valores, crenças e regras que regem a atuação policial em um determinado contexto organizacional e operacional. Esses valores e crenças nem sempre estão alinhados com os padrões de legalidade, no entanto são expressos em práticas cotidianas, principalmente nas situações de enfrentamento, nas quais os policiais possuem grande grau de discricionariedade e pouca supervisão, com acentuada solidariedade interna e isolamento de seus pares.

Essas subculturas policiais, nas reflexões de Monjardet (2003), influenciam diretamente na atuação e no controle das instituições policiais, na medida em que todas as instituições de trabalho comportam duas esferas de atuação: a formal, legitimada na lei e nos regulamentos internos, e a informal, representante de um conjunto de comportamentos e normas observáveis, segundo os quais a organização realmente funciona para alcançar seus objetivos mais prementes. A esfera informal, suscitada pela autora, estaria relacionada ao fato de nenhuma instituição funcionar, na prática, em perfeita conformidade com as normas que a dirigem, sendo necessário que todo processo de trabalho organizado interprete e adapte as regras formalmente impostas.

Para Reiner (2004), essas regras informais não se encontram definidas e expressas de forma clara, mas estão presentes em práticas cotidianas e situações específicas, conforme processo de interação e enfrentamento a que são submetidos os policiais que trabalham envolvidos em dois elementos interdependentes: o perigo e a autoridade, para os quais a cultura policial desenvolveu diversas adaptações e vários rituais, no intuito de facilitar seus resultados.

Na mesma direção, Marconi e Pressoto (1998) definem subcultura como uma fusão de culturas distintas existentes em um determinado contexto social, uma caracterizando-se

---

<sup>6</sup> Apesar de haver alguns debates sobre as nuances existentes na definição de cultura policial e subcultura policial, na presente dissertação, tais expressões são utilizadas como sinônimos, considerando que os autores citados no presente trabalho tratam tais expressões com sentidos semelhantes.

como a formal, positivada, e a outra, como a informal, porém aceita e amplamente utilizada. A subcultura poderia ser definida como a existência de comportamentos rotineiros, divergentes das normas regulamentares estabelecidas, mas que são aquiescidos e, em alguns casos, incentivados em uma rotina burocrática diária, contribuindo para as distorções verificadas. Apesar de as regras legais não serem determinadamente exclusivas na atuação policial, sua existência não é irrelevante à corporação.

As subculturas policiais não são imutáveis, diferenciando-se conforme estilo organizacional e contexto histórico e social em que estão inseridas. As diferentes corporações policiais brasileiras – Polícia Militar, Civil e Federal – possuem diferentes subculturas policiais, considerando suas distintas áreas de atuação, seus diferentes contextos nacionais e suas formas burocráticas diversas, entretanto possuem pontos de convergência, notadamente o ideal de “missão” do trabalho policial que por sua natureza e relevância é interpretado como diferente dos demais, o que gera um sentimento de acentuada solidariedade interna e isolamento dos membros dessas corporações. Nos termos de Bayley (1992), apesar de toda a variação institucional, parece haver a formação de uma cultura policial coletiva, o que denomina de “*Zeitgeist* internacional e profissional”.

Esse ideal de missão, característica central da cultura policial, pode ser descrito como um sentimento do policial de que seu trabalho não é comum nem igual aos demais, mas sim um relevante encargo público, essencial para o equilíbrio, para a segurança e tranquilidade social. Dentro dessa perspectiva, o trabalho policial, entendido como único, além de ser resistente a reformas, acentua o isolamento de seus membros, que nutrem a sensação de que não pertencem a muitos lugares, nos quais são hostilizados ou admirados.

Conforme definição de Koury (2010), pertencimento é uma característica inerente ao ser humano que, de alguma forma, busca fazer parte de um determinado espaço, seja por intermédio da geografia (mesmo bairro), da cultura, dos laços profissionais, de amizade, dentre outros aspectos de identificação de pertencimento a um determinado grupo, que consolidará as redes de solidariedade.

Para Skolnick e Bayley (2006), essa sensação de não pertencimento e a necessidade de se sentir seguro e apoiado pelos seus pares fazem com que se acentue a fraternidade entre os policiais, que passam se isolar em seus nichos de convivência adstrito aos colegas de mesma classe profissional, em círculos extremamente fechados, os quais reforçam a cultura policial adotada pela instituição e, conforme função desempenhada na polícia, passam a formar subculturas ainda mais fechadas.

A força dessas subculturas e pressões por resultados na guerra contra a criminalidade é tão presente na atividade policial que Cavassani (1998) ressalta a existência de uma cultura distorcida de que o policial que age conforme as leis e os regulamentos tende a sofrer represálias e não ser eficiente em seu trabalho, considerando que as normas regulamentares, em muitas situações, são grandes obstáculos para a atuação policial. A subcultura policial de extrapolar os limites legais de atuação para resultados mais “efetivos” também promove o aumento da solidariedade interna, já que os policiais necessitam confiar em colegas para se autoprotger em situações difíceis e para que o público externo não tome conhecimento de suas infrações.

Uma das fortes características das instituições policiais brasileiras é a violência contida estruturalmente no *ethos* e na cultura organizacional dessas instituições. Para Costa (2004), o aumento da violência policial, dentre outros fatores, encontra-se relacionado à própria ineficiência das corporações policiais que, para tentar compensar as diversas mazelas da instituição, como falta de pessoal, de treinamento técnico especializado, de equipamentos, dentre outros meios necessários ao eficiente funcionamento do aparato policial, valem-se da violência exacerbada para tentar atingir suas metas de produtividade e seus objetivos de controle social.

Além disso, o aumento da violência policial também é incentivado pela ineficiência dos mecanismos de controle interno das instituições policiais, gerando uma enorme sensação de impunidade, além do próprio apoio da população, que mantém o entendimento distorcido de que os direitos humanos só são devidos àqueles que agem dentro dos padrões da legalidade, incentivando e até apoiando ações policiais truculentas em desfavor dos indivíduos considerados criminosos. Segundo Cano (2001), os direitos humanos no Brasil ainda são percebidos como algo que atrapalha o combate ao crime, sendo um limite e não o objetivo da atividade policial. No caso de algumas vítimas de arbitrariedades e violência policial, muitas delas não denunciam seus agressores porque acreditam que os direitos humanos só são aplicáveis àqueles que cumprem as leis.

Destarte, podemos observar que nas subculturas policiais há uma valorização da violência policial em detrimento da aplicação dos direitos humanos; há também valorização da experiência profissional pessoal do policial, baseada nas rotinas diárias de sua atuação e nas qualidades pessoais, em detrimento do conhecimento teórico, notadamente os ministrados nas academias de polícia; existe, ainda, negação de uma codificação e tecnicidade das atividades, além da persistência dos valores da homogeneidade do grupo e da solidariedade entre seus membros.

Ademais, tais subculturas estão marcadas pela combinação de elementos da cultura policial informal e elementos de aprendizagem técnica, uma vez que o processo de aprendizagem ocorre tanto de forma coletiva (como nos cursos de formação), quanto individual (quando o policial é efetivamente inserido no campo de atuação profissional, no qual já existem algumas técnicas próprias marcadas pelas culturas policiais).

Bittner (2003) afirma que para se estabelecer eficientes mecanismos de controle interno nas polícias, inicialmente é importante analisar qual é a essência do trabalho policial que, de forma abrangente, encontra-se relacionado a todas as situações em que é necessário um rápido enfrentamento, por meio de soluções provisórias, as quais, na maioria das vezes, tornam-se praticamente definitivas, considerando os percalços enfrentados pelos outros órgãos responsáveis pelo controle social, recaindo sobre a polícia responsabilidades além de suas atribuições; além disso, é necessário levar em consideração a existência de subculturas na atividade cotidiana dessas instituições.

Nas reflexões de Monet (2006), as forças policiais se julgam extremamente necessárias à existência social e completamente convencidas da justiça absoluta da causa que defendem, não apresentam preocupações em legitimar suas ações perante o público exterior, priorizando a conformidade de seu trabalho com as normas organizacionais da instituição e com as culturas internas, em vez de adequar suas prestações de serviço às expectativas externas.

Ainda que as instituições policiais brasileiras possuam suas origens nas corporações modernas da Europa Ocidental, constituídas com base ideal de segurança pública como um serviço essencial do Estado para a garantia de direitos a todos os cidadãos, elas esbarraram na lógica interna e no problemático desenvolvimento das instituições estatais no Brasil, que não estavam comprometidas com a população e não tinham como alicerce o princípio da igualdade de todos perante a lei.

## **CAPÍTULO II – ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA REGIONAL DE POLÍCIA FEDERAL NO ESTADO DO PARÁ DE 2007 A 2011**

A partir de uma breve exposição das estruturas de efetivo funcionamento e dos alicerces históricos, legais e regulamentares da atuação da Corregedoria Regional de Polícia Federal no estado do Pará, o presente capítulo analisa o total dos procedimentos administrativos disciplinares propostos em desfavor de policiais federais e das sindicâncias investigativas instauradas nessa corregedoria nos anos de 2007 a 2011, seus processamentos e resultados, além de revelar o perfil dos denunciantes e dos policiais federais acusados e punidos nos processos administrativos disciplinares instaurados na Corregedoria da Polícia Federal do Pará, no lapso temporal da presente investigação.

### **2.1 A CORREGEDORIA DE POLÍCIA FEDERAL NO ESTADO DO PARÁ: ORIGEM, MISSÃO E INSTRUMENTOS FORMAIS DE CONTROLE INTERNO**

Um significativo marco do controle interno da Polícia Federal ocorreu no período do 3º DFSP, com a promulgação da Lei n.º 4.878, de 03 de dezembro de 1965, até hoje utilizada pelo órgão, que dispõe sobre o regime jurídico peculiar dos funcionários civis da União e do Distrito Federal e, em seu capítulo VII, regulamenta os deveres, as transgressões disciplinares e seus respectivos processamentos, sendo tal lei regulamentada pelo Decreto n.º 59.310, de 23 de setembro de 1966. Com a reestruturação do DPF, iniciado em 1967 e com ápice no período de redemocratização, iniciado em 1985, emergiu a necessidade de aprimorar os mecanismos de controle interno dessa instituição, que passou a ter destaque na reestruturação da democracia competitiva e na inauguração de um novo sistema político.

Segundo dados da Controladoria Geral da União, o controle interno do DPF foi estruturado muito antes da criação do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, constituído somente no ano de 2005, por meio do Decreto n.º 5.480, de 30 de julho de 2005, e organizado com competência para supervisionar e realizar atividades de caráter disciplinar no âmbito do Poder Executivo Federal, prevenindo, coordenando, supervisionando e/ou instaurando procedimentos disciplinares para apurar a verdade dos fatos relacionados às condutas praticadas por servidores públicos federais do referido Poder. Com a criação do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, a já estruturada corregedoria do DPF passou a integrar o referido Sistema como Corregedoria Seccional, nos termos do artigo 2º do



mencionado decreto.

A primeira regulamentação do DPF, referente ao seu controle interno, pode ser observada na Instrução Normativa n.º 05, de 05 de julho de 1979, que em sua subseção I elenca as atribuições do “serviço de correições”, responsável pela capacitação, supervisão e orientação da qualidade das investigações policiais em trabalho preventivo e, na subseção II, são discriminadas as atribuições do “chefe do serviço disciplinar”, responsável pela instauração de sindicâncias punitivas<sup>7</sup> e pelas então válidas prisões administrativas disciplinares. Tal instrução normativa foi revogada pela atual IN n.º 13/2005 – DG/DPF, que aprimorou a estrutura do controle interno do DPF, mas manteve sua essência preventiva e corretiva.

Conforme atual estrutura do DPF, cada estado da Federação possui uma Corregedoria Regional vinculada à respectiva Superintendência Regional de Polícia Federal, situada na capital de cada estado. A Corregedoria Regional, além de atuar no controle interno das atividades desenvolvidas na circunscrição da respectiva Superintendência Regional, também auxilia e supervisiona o controle interno das circunscrições das demais delegacias descentralizadas, que, no caso do Pará, são situadas nos municípios de Santarém, Altamira, Marabá e Redenção. As corregedorias regionais são supervisionadas pela Corregedoria-Geral de Polícia Federal – COGER/DPF, órgão central de controle interno situado em Brasília-DF, responsável por traçar as políticas, diretrizes e os objetivos gerais de controle interno, em consonância com os ditames da Direção Geral da instituição. A COGER/DPF, por sua vez, como representante do sistema de controle interno do DPF, é supervisionada pela Corregedoria-Geral da União, órgão central do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal.

A Corregedoria Geral, situada em Brasília-DF, no prédio sede do Departamento de Polícia Federal, é conduzida sob a égide de um corregedor geral e subdivide-se em quatro núcleos centrais de atuação: (1) Coordenação de Disciplina (CODIS/COGER/DPF), responsável pela esfera disciplinar punitiva e subdividida em dois setores: Serviço de Apoio Disciplinar (SEDIS/CODIS/COGER) e Serviço de Acompanhamento de Procedimentos Disciplinares (SEPD/CODIS/COGER); (2) Coordenação Geral de Correições (CGCOR/COGER), esfera responsável pelo controle da qualidade dos trabalhos de polícia judiciária, desenvolvidos em todo o DPF, e subdividida na Divisão de Correições Judiciárias

---

<sup>7</sup> A sindicância punitiva era o instrumento de controle interno destinado a apurar casos de má conduta policial de servidores do DPF, sendo presidida por um único servidor policial. Tal instrumento fora substituído pelo processo administrativo disciplinar, conduzido por uma comissão de disciplina, composta por três servidores policiais, nos termos da IN n.º 04/1991 – DG/DPF.

(DICOR/CGCOR/COGER); (3) Coordenação de Assuntos Internos (COAIN/COGER), responsável pelas investigações que envolvem policiais integrantes do DPF (contrainteligência), os quais cometem crimes, e subdividida no Serviço de Investigação (SINV/COAIN/COGER) e (4) Setor de Apoio Administrativo (SAD/COGER), que desempenha tarefas auxiliares ao bom desenvolvimento dos demais núcleos da Corregedoria Geral. Além dos quatro núcleos centrais, a COGER também conta com dois setores de Apoio: (1) Setor de Estudos, Legislação e Pareceres (SELP/COGER) e (2) Assistência COGER. Todas as funções dos diversos setores e núcleos do órgão central de controle interno do DPF (COGER) encontram-se previstos nos artigos 71 a 79 da IN n.º 13/2005 – DG/DPF.

A COGER/DPF, além de atuar como órgão de controle interno da circunscrição do Distrito Federal, possui a função de supervisionar as corregedorias regionais de todo o Brasil, funcionando como a “polícia daqueles que vigiam a polícia”. Todavia, essa supervisão não significa submissão, uma vez que as sugestões da COGER/DPF não são vinculativas, tendo as corregedorias regionais, mediante decisões fundamentadas, a liberdade de reavaliar tais prognósticos, conforme realidades locais, as quais os gestores regionais estão mais capacitados em sopesar. Caso a COGER/DPF não concorde com as decisões locais, de forma fundamentada, pode avocar a situação para condução pelo órgão central, todavia, tais casos são exceções e muito raros perante o DPF.

A Corregedoria Regional do Pará, por sua vez, subordinada à Superintendência Regional do Pará – SR/DPF/PA, subdivide-se em dois núcleos centrais de atuação, quais sejam: Núcleo de Correições (NUCOR) que é o responsável pelo controle da qualidade dos inquéritos em tramitação e pelo aperfeiçoamento profissional dos policiais, sendo supervisionado pela CGCOR/COGER, e o Núcleo de Disciplina (NUDIS) que é responsável pela apuração das notícias de má conduta policial ocorridas perante a circunscrição da Superintendência Regional do Pará, sendo supervisionado pela CODIS/COGER.

Apesar de não haver um Núcleo de Assuntos Internos (contrainteligência policial) formalmente instalado perante a Corregedoria Regional do Pará, esta também é a responsável por conduzir todos os inquéritos que envolvam policiais federais possivelmente criminosos na circunscrição da SR/DPF/PA. Essas investigações, conduzidas por delegados integrantes da Corregedoria Regional, são auxiliadas pelo Núcleo de Inteligência Policial (NIP) da Superintendência do Pará, setor autônomo que se encontra subordinado diretamente ao Superintendente Regional e, na esfera central (nacional), ao Departamento de Inteligência Policial (DIP/DPF), diretamente subordinado ao Diretor Geral do DPF. Por fim, a

Corregedoria do Pará também é responsável pela condução de todas as cartas precatórias<sup>8</sup> aportadas na SR/DPF/PA, função não inerente ao trabalho de controle interno, mas relacionada aos trabalhos de polícia judiciária do órgão.

Conforme incisos I a IX do art. 227 da Instrução Normativa n.º 13/2005 – DG/DPF, não cabe à Corregedoria Regional de Polícia Federal tão somente o papel de punir as más condutas policiais, mas também de atuar como um órgão de controle de qualidade dos trabalhos desenvolvidos pela respectiva superintendência, no intuito de zelar pela eficiência das investigações policiais, qualificação profissional e promover publicidade de seus atos para subsidiar novas ações de melhorias na instituição. Também cabe à Corregedoria Regional de Polícia Federal, nos termos do Decreto n.º 6.061, de 15 de março de 2007, orientar as unidades descentralizadas acerca da interpretação e do cumprimento da legislação interna e externa relacionadas às atividades de polícia judiciária e disciplinar; elaborar os planos de correções periódicas<sup>9</sup>; receber queixas ou representações sobre faltas cometidas por servidores em exercício no DPF; controlar, fiscalizar e avaliar os trabalhos das comissões de disciplina; coletar dados estatísticos das atividades de polícia judiciária e disciplinar e apurar as irregularidades e infrações cometidas por servidores do Departamento de Polícia Federal.

Quanto ao trabalho de controle de qualidade dos inquéritos policiais instaurados e conduzidos pela SR/DPF/PA, um dos mecanismos formais utilizados pelo NUCOR, que evita a instauração de investigações policiais (inquéritos) sem justa causa, é o instrumento denominado “Investigação Preliminar” (IPP), que se refere a verificações prévias, conduzidas por delegados, no intuito de obter maiores informações sobre notícias de crime aportadas na corregedoria de forma incompleta. Esse instrumento, por não ser jurisdicionalizado, ou seja, por não estar sob a supervisão do Ministério Público Federal e Justiça Federal, possui o prazo improrrogável de conclusão de trinta dias e seu trâmite é controlado unicamente pela Corregedoria Regional (NUCOR), por meio da inserção de seus dados no Sistema Nacional

---

<sup>8</sup> Carta precatória é um instrumento utilizado pela justiça e pelas instituições policiais quando existem indivíduos – testemunhas e/ou acusados – em comarcas diferentes do local onde está ocorrendo a investigação principal. Assim, no intuito de facilitar e agilizar a investigação, no caso das instituições policiais, o delegado da investigação principal (autoridade deprecante), enviará ao delegado de outra circunscrição (autoridade deprecada), carta precatória solicitando a realização de intimação e audiência para colher o depoimento de testemunhas e acusados situados na circunscrição da autoridade deprecada.

<sup>9</sup> As correções periódicas na COR/SR/DPF/PA são realizadas pelo NUCOR em duas oportunidades estrategicamente planejadas: (1) correções parciais que ocorrem em todas as oportunidades em que o inquérito policial vai ser encaminhado ao Ministério Público Federal e (2) correções ordinárias que ocorrem anualmente, preferencialmente no segundo semestre, nos inquéritos policiais, cartórios, sistemas eletrônicos, depósitos e no setor técnico-científico (SETEC) da SR/DPF/PA e delegacias descentralizadas do Pará, no intuito de verificar a qualidade dos trabalhos desenvolvidos no estado do Pará e as necessidades de aprimoramentos. Apesar da importância da previsão da realização das correções periódicas nas duas oportunidades acima descritas, pela falta de servidores lotados na SR/DPF/PA, em especial na Corregedoria, na prática, efetivamente só é possível a realização de correções ordinárias anuais.

de Procedimentos (SINPRO).

Entretanto, a prática da Corregedoria Regional do Pará (e nas respectivas delegacias descentralizadas) demonstra que tal instrumento não é eficaz como crivo na instauração de inquéritos sem justa causa, não sendo comumente utilizados pela SR/DPF/PA e suas delegacias descentralizadas, uma vez que a carência crônica de policiais nessas lotações da região norte, e o conseqüente acúmulo involuntário de serviço, impedem que tais IPPs sejam concluídos no prazo delimitado. A prorrogação do prazo dos IPPs, sem que estes estejam devidamente jurisdicionalizados, torna ilegal a investigação.

Com relação à esfera disciplinar repressiva, quando uma notícia de má conduta policial aponta na Corregedoria do Pará, ela é encaminhada ao NUDIS para análise e manifestação daquele núcleo, submetendo seu posicionamento ao Corregedor Regional, chefe máximo do setor. Essa esfera disciplinar repressiva conta com os seguintes instrumentos formais de controle interno: 1) Processo Administrativo Disciplinar; 2) Sindicância Punitiva; 3) Sindicância Investigativa e 4) Sindicância Patrimonial.

O Processo Administrativo Disciplinar (PAD), nos termos do artigo 148 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e do artigo 4º, inciso IV, da Portaria da Controladoria Geral da União (CGU) n.º 335, de 30 de maio de 2006, é o “instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor público federal por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontra investido”. Segundo Alves (2008b, p. 17) o processo disciplinar é o instrumento de garantia do devido processo legal, destinado a apurar responsabilidades e, se comprovada a infração, punir o servidor ou o empregado público, previamente identificado, sobre o qual recai uma acusação objetiva.

No âmbito do Departamento de Polícia Federal, o Processo Administrativo Disciplinar (PAD) é o procedimento adequado para a apuração de qualquer notícia de má conduta policial, cuja autoria e materialidade estejam delimitadas, obedecendo aos requisitos legais e regulamentares, notadamente aos princípios do contraditório e da ampla defesa (CAVALCANTE e SILVA, 2008). O PAD é regido sob o império da Constituição Federal, pelos dispositivos da Lei n.º 4.878, de 03 de dezembro de 1965, Decreto n.º 59.310/66 e de forma complementar pelas Leis n.º 8112, de 11 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Servidores Federais) e n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999 (Lei do Processo Administrativo), além dos regimentos internos do DPF, a saber, a Instrução Normativa n.º 04/1991 – DG/DPF – e as leis do Código de Processo Penal.

Para a imposição de penalidade disciplinar aos servidores policiais, que pode ser de

repreensão, suspensão e demissão, é obrigatória a utilização do PAD, o qual possui o prazo de duração de sessenta dias, podendo ser prorrogado por igual período, nos termos do artigo 152, da Lei n.º 8.112/90. Todavia, conforme atual entendimento da Controladoria Geral da União, órgão do poder executivo de supervisão do controle interno do DPF, a extrapolação do prazo legal de conclusão do PAD não se configura em justa causa para anulação dele, contanto que sua instrução esteja baseada nos princípios do contraditório e da ampla defesa, haja obediência ao princípio da duração razoável do processo, nos termos do artigo 5º, inciso LXXVIII da CF e não ocorra a prescrição<sup>10</sup> da possibilidade de punição da má conduta policial apurada.

Diferente da Sindicância Punitiva, prevista na revogada IN n.º 05/1979 – DG/DPF – que era conduzida por apenas um servidor policial, escolhido de forma aleatória, o que gerava sérias discussões sobre a legitimidade de tal instrumento de controle interno, o atual procedimento administrativo disciplinar utilizado pelo DPF é presidido por comissão permanente de disciplina, composta por três servidores estáveis, preferencialmente bacharéis em direito, em atenção ao princípio constitucional da eficiência, com conduta disciplinar idônea e de cargo e classe igual ou superior ao do acusado.

As comissões permanentes de disciplina, previstas no artigo 53 § 1º da Lei n.º 4.878/65 e item 02 da IN n.º 04/1991 – DG/DPF, nomeadas por meio de portaria do Superintendente Regional, após prévia aprovação dos nomes de seus componentes pela COGER/DPF, são responsáveis pela instrução dos procedimentos administrativos disciplinares por meio da coleta do conjunto probatório necessário, o qual deve ser analisado pela comissão em cotejo com as razões do servidor acusado. Ao final da instrução, a comissão disciplinar apresenta sua convicção, sem caráter vinculativo ou decisório, que será submetida à análise da autoridade julgadora<sup>11</sup>.

Essas comissões são intituladas “permanentes” em decorrência de estarem previamente instituídas para conduzir todos os procedimentos disciplinares que porventura ocorram na área de sua atuação (circunscrição/jurisdição) e no período de vigência de seu

---

<sup>10</sup> Prescrição é um instituto que visa regular a perda do direito de acionar a justiça e/ou órgãos administrativos e/ou aplicar penalidades, em decorrência do transcurso de determinado prazo, no intuito de conferir Segurança Jurídica ao cidadão.

<sup>11</sup> Nos casos de procedimentos disciplinares com sugestão de aplicação de pena demissória, a autoridade julgadora competente é o Ministro da Justiça, independente da lotação do servidor. Nas demais penalidades, a autoridade julgadora competente é o Superintendente Regional, caso o acusado esteja lotado na mesma circunscrição (local) em que ocorreu a má conduta disciplinar investigada, e o Corregedor Geral, caso o acusado esteja em lotação diversa da circunscrição da ocorrência do fato investigado. Os chefes de delegacias descentralizadas também podem instaurar PAD e julgá-los no caso de infrações disciplinares cuja pena máxima não ultrapasse suspensão de mais de trinta dias.

mandato, sendo uma segurança ao servidor acusado de que não será submetido a um procedimento disciplinar conduzido por uma comissão posteriormente escolhida para prejudicá-lo ou beneficiá-lo, seguindo o princípio constitucional do Juiz Natural que estabelece a necessidade de haver mandamentos claros e objetivos de competência jurisdicional, no intuito de garantir independência e imparcialidade do órgão julgador, vetando a existência de Tribunais de Exceção, nos termos do artigo 5º, inciso XXXVII da CF.

A sindicância punitiva, por conseguinte, é o instrumento de controle interno adequado para a apuração de faltas disciplinares dos servidores administrativos (não policiais), cuja pena não ultrapasse trinta dias de suspensão, o qual também deve ser conduzido por comissão permanente de disciplina e possui o prazo de conclusão de trinta dias, podendo ser prorrogado por igual período. No caso de aplicação de penalidades acima de trinta dias de suspensão e demissão, os servidores do quadro administrativo do DPF deverão ser submetidos ao PAD. A sindicância punitiva é regida pelos ditames da Constituição Federal, mas difere-se do PAD em virtude de sua lei máxima de regência ser a n.º 8.112/90, não sendo aplicados os ditames da Lei n.º 4.878/65 aos servidores não policiais. Considerando que tal instrumento de controle interno refere-se a condutas disciplinares reprovadas de servidores não policiais, tais procedimentos não serão objeto de análise na presente pesquisa.

As sindicâncias investigativas, por sua vez, são inquéritos administrativos preliminares, sem rigorosa observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa, eis que não possuem força para aplicação de penalidade. Esse instrumento é utilizado para investigar as representações de má conduta policial que não possuem autoria e/ou materialidade definidas, podendo ser presidido por qualquer servidor policial, independente de cargo, classe e estabilidade<sup>12</sup> na carreira, havendo dois resultados possíveis: (01) o arquivamento definitivo da denúncia (falta de materialidade ou autoria indefinida) ou (02) pedido de instauração de procedimento administrativo disciplinar. O prazo de conclusão da sindicância investigativa é de trinta dias, podendo ser prorrogado por igual período, nos termos do artigo 145, parágrafo único da Lei n.º 8.112/90, utilizado de forma analógica no presente instrumento disciplinar.

Por fim, a sindicância patrimonial, prevista no Decreto n.º 5.483, de 30 de junho de

---

<sup>12</sup> Até o ano de 2008, havia a exigência do critério estabilidade na carreira para a condução (presidência) de Sindicâncias Investigativas, o que causava sérios entraves no desenvolvimento das atividades disciplinares em vários estados da região norte, cujo número de servidores estáveis é pequeno. Nesses termos, considerando as peculiaridades da região norte e o fato da SI não aplicar penalidade, por provocação do então corregedor regional da SR/DPF/PA, do período de setembro de 2007 a julho de 2008, a COGER reavaliou seu posicionamento, reeditando tal exigência na IN n.º 04/1991 – DG/DPF, cujo critério da estabilidade para a condução de tais procedimentos não se encontra mais presente.

2005, e na Instrução Normativa n.º 01/1993 – DG/DPF – é o instrumento de apuração de possível enriquecimento ilícito de servidores do DPF, avaliando a evolução patrimonial ou a renda do agente público. Esse procedimento, sigiloso e meramente investigatório, é conduzido por comissão composta por dois ou mais servidores, que após instrução processual, opinará pelo arquivamento ou, se houver indícios de enriquecimento sem causa, pela instauração de procedimento administrativo disciplinar.

Assim, após a denúncia de má conduta disciplinar ingressar no DPF (seja por meio de reclamações escritas protocoladas na SR/DPF/PA, ocorrências policiais do Plantão, reclamações verbais perante a corregedoria, notícias jornalísticas e/ou outros meios de denúncia admitidos em direito), esta é encaminhada para análise preliminar do NUDIS e sob a supervisão desse núcleo, com a chancela do Corregedor Regional, as denúncias de má conduta policial são devidamente processadas, valendo-se do instrumento de controle interno mais adequado, ressaltando que nos casos de má conduta policial que também se configure crime, a Corregedoria Regional, além de instaurar o processo administrativo disciplinar, também será responsável pela condução do respectivo inquérito policial, sendo este distribuído para a condução do chefe do NUDIS ou do NUCOR, sob o auxílio do Núcleo de Inteligência Policial da SR/DPF/PA.

Nos casos de má conduta policial que também se configurem crime contra a administração pública, como nos episódios de peculato<sup>13</sup>, concussão<sup>14</sup>, corrupção<sup>15</sup> e prevaricação<sup>16</sup>, previstos, respectivamente, nos artigos 312, 316, 317 e 319 do Código Penal Brasileiro e nos demais casos de má conduta policial passíveis de aplicação de pena de demissão, conforme conveniência da instrução disciplinar, o servidor policial acusado, no âmbito do PAD, será suspenso preventivamente, ficando afastado de suas funções policiais, sem prejuízo de seus vencimentos em observância ao princípio constitucional da inocência, até conclusão final do procedimento disciplinar.

Esse afastamento cautelar, previsto no artigo 147 da Lei n.º 8.112/90 e artigo 51 da Lei n.º 4.878/65, possui como finalidade não permitir que o servidor acusado influencie na apuração do procedimento disciplinar, bem como, dada a natureza da possível transgressão,

---

<sup>13</sup> Art. 312 – Apropriar-se o funcionário público de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio.

<sup>14</sup> Art. 316 – Exigir, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida.

<sup>15</sup> Art. 317 – Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.

<sup>16</sup> Art. 319 – Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal.

impossibilita que a má conduta policial continue sendo praticada pelo acusado, valendo-se de seu posto público e ferindo a dignidade da função policial ou em casos de grande repercussão que exijam o afastamento do acusado da corporação para o bom desenvolvimento das atividades. O servidor suspenso preventivamente deve devolver, no período do afastamento, a carteira de identidade profissional, arma de fogo e todos os equipamentos funcionais acautelados sob seus cuidados para o desempenho da atividade policial.

Todas as movimentações, os resultados e as estatísticas do controle interno do Departamento de Polícia Federal são publicados por meio do portal da “transparência”<sup>17</sup> do Ministério da Justiça, o qual é alimentado mensalmente pelas corregedorias regionais de todo o país, com o objetivo de divulgar à sociedade os resultados dessa instituição policial, uma vez que, conforme Decker e Wagner (2002), o cumprimento da legalidade requer esforços conjuntos tanto dos cidadãos como dos policiais, os quais são conjuntamente responsáveis pelos padrões de legalidade, havendo a necessidade de que a atuação policial possa contar com a cooperação pública.

## 2.2 PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES INSTAURADOS EM DESFAVOR DE POLICIAIS FEDERAIS NO PERÍODO DE 2007 A 2011

Conforme dados estatísticos extraídos do sistema de recursos humanos da Polícia Federal, a Superintendência da PF no estado do Pará e sua respectiva Corregedoria Regional abrange uma área de circunscrição de setenta e sete municípios, contando com a média de 207 policiais federais nos anos de 2007 a 2011, sendo 32 delegados, 23 peritos, 124 agentes, 23 escrivães e 5 papiloscopistas, para o cumprimento de todas as atribuições constitucionais dessa instituição no âmbito da SR/DPF/PA. Apesar da grande extensão territorial do estado do Pará, que, de acordo com dados constantes no sítio do Governo do Estado, possui 1.248.042,515 km<sup>2</sup> e população de 7.065.572 habitantes, e de sua posição estratégica na Amazônia, esse estado só conta com quatro delegacias descentralizadas, em disparidade, por exemplo, com o estado do Rio Grande do Sul, que possui uma extensão territorial de 281.748,538km<sup>2</sup>, população de 10.695.523 (segundo informações do sítio oficial do governo) e conta com catorze delegacias descentralizadas.

Esse efetivo policial da SR/DPF/PA, considerada como unidade de difícil lotação, encontra-se muito aquém das necessidades do estado do Pará, que conta com uma enorme

---

<sup>17</sup> O endereço eletrônico do referido portal é [www.transparencia.gov.br](http://www.transparencia.gov.br)



extensão territorial e um grande número de municípios sob sua administração, além de haver grande rotatividade de servidores nessa Superintendência, com 205 remoções contabilizadas no período referente à pesquisa, em uma média de 41 remoções por ano. Esse grande número de remoções gera reflexos na esfera disciplinar, já que a substituição dos servidores removidos ocorre, via de regra, por policiais recém-saídos da Academia Nacional de Polícia – ANP, com a conseqüente carência de servidores estáveis<sup>18</sup> para compor comissões permanentes de disciplina.

No período de 2007 a 2011, a Corregedoria Regional do Pará contou com a coordenação de três Corregedores Regionais: o primeiro conduziu a Corregedoria do Pará até agosto de 2007; o segundo, de setembro de 2007 a julho de 2008, e o terceiro, de agosto de 2008 até dezembro de 2012, todos de livre nomeação do Superintendente Regional, ocupantes do cargo de delegado e então posicionados, respectivamente, na primeira, segunda e primeira classe na carreira policial<sup>19</sup>.

Ressalte-se que a praxe no Departamento de Polícia Federal, alicerçado nos princípios da hierarquia e disciplina, é nomear policiais posicionados na classe especial da carreira policial para ocupar cargos de DAS, como é o caso dos corregedores regionais. Todavia, sem adentrar no mérito da capacidade dos policiais posicionados nas diversas classes da carreira policial, percebe-se que no Pará, e em muitos estados da região norte, em que a rotatividade de servidores é muito alta e não há qualquer incentivo de permanência na região, os cargos de DAS, notadamente o de Corregedor, são ocupados por servidores com menos tempo de atividade, não posicionados no topo da hierarquia policial, o que raramente ocorre nas Superintendências do sul e sudeste do Brasil.

Esses três gestores, que conduziram a corregedoria em três administrações diversas da SR/DPF/PA, tiveram em comum o empenho para aumentar o efetivo de servidores trabalhando no setor de controle interno, ressaltando que até o ano de 2010, os delegados chefes de Núcleo de Correições (NUCOR) e Núcleo de Disciplina (NUDIS) dividiam suas tarefas disciplinares com a condução de, em média, duzentos inquéritos policiais, conforme dados extraídos do SINPRO do DPF, além de participarem de escalas de sobreaviso 24 horas e de operações policiais.

---

<sup>18</sup> A estabilidade no serviço público ocorre com três anos de efetivo exercício do cargo, após aprovação em estágio probatório, nos termos do artigo 41 da Constituição Federal.

<sup>19</sup> A carreira policial no Departamento de Polícia Federal conta com quatro classes funcionais que evoluem conforme tempo de serviço, avaliação funcional periódica de desempenho e curso de progressão. A carreira inicia-se na terceira classe, evoluindo para a segunda e primeira classe, respectivamente, chegando ao topo da carreira na classe especial. O primeiro e o último corregedor do período estudado encontravam-se posicionados na primeira classe, enquanto que o segundo corregedor estava posicionado na segunda classe.

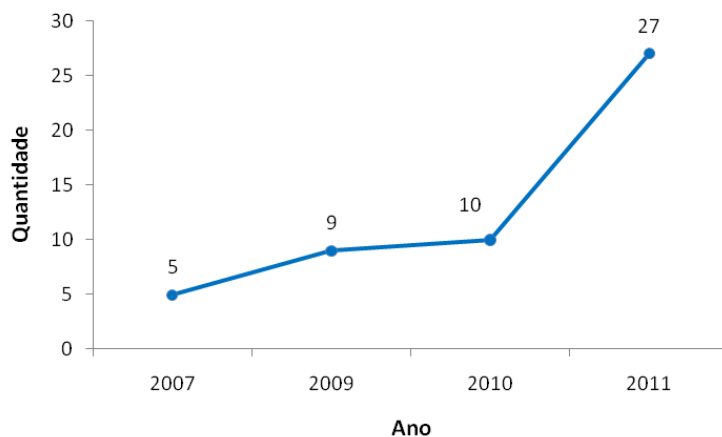
Quanto às Comissões Permanentes de Disciplina, nos anos de 2007 e 2008, não houve a constituição das referidas comissões por extrema carência de servidores estáveis, o que motivou a solicitação de comissão externa no ano de 2007 e a ausência de PADs instaurados no ano de 2008. Essa comissão externa instituída no ano de 2007, composta por três servidores de diversas lotações do Brasil, que passaram a desempenhar as funções disciplinares no âmbito da Corregedoria do Pará em missão policial de aproximadamente um ano, esbarrou em algumas questões judiciais relacionadas às rechaçadas comissões de exceção, em que alguns PADs foram anulados judicialmente.

Nos anos de 2009 a 2011 foi possível constituir duas comissões de disciplina, uma formada por agentes e outra composta por delegados, ressaltando que no ano de 2011, a comissão composta por delegados contou com o auxílio de dois servidores lotados em outra unidade da federação, que permaneceram em missão policial na SR/DPF/PA, por mais de seis meses. Até o ano de 2010, contrariando o disposto no artigo 55 da Lei n.º 4.878/65, as comissões de disciplina também dividiam suas tarefas disciplinares com outras atividades de polícia judiciária, estando também sujeitas a representações disciplinares.

Com relação aos Processos Administrativos Disciplinares – PAD – instaurados na Corregedoria do Pará no período de 2007 a 2011, conforme dados extraídos do Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD – da Corregedoria Geral – COGER/DPF, foram verificados 55 procedimentos, sendo 06 (seis) instaurados no ano de 2007; 09 (nove) no ano de 2009; 13 (treze) no ano de 2010 e 27 (vinte e sete) no ano de 2011. Dentre esses PADs, 04 (quatro) foram instaurados em desfavor de servidores administrativos (não policiais) do DPF e, por esse motivo, não foram contabilizados no presente estudo.

Dessa forma, conforme Figura 1 abaixo apresentada, no período de 2007 a 2011, foram verificados 05 (9,80%) PADs instaurados no ano de 2007; 09 (17,65%) no ano de 2009; 10 (19,61%) no ano de 2010 e 27 (52,94%) no ano de 2011, totalizando 51 PADs instaurados tão somente em desfavor de policiais federais no âmbito da Superintendência de Polícia Federal no estado do Pará. No ano de 2008, não houve instauração de PAD por ausência de comissão disciplinar na SR/DPF/PA. Nesses termos, de 2007 a 2011 temos uma escala crescente no número de PADs instaurados na SR/DPF/PA, em desfavor de policiais federais, nos seguintes termos:

Figura 01 – Quantidade de Processos Administrativos Disciplinares, Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Ano



**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Nos anos de 2007 a 2010, observa-se certa regularidade nas quantidades de instauração de procedimentos disciplinares, todavia, no ano de 2011, verifica-se um aumento significativo do número de instauração de procedimentos no âmbito da SR/DPF/PA em desfavor de policiais federais. Tal aumento expressivo foi decorrente de correição extraordinária<sup>20</sup> realizada na SR/DPF/PA, pela COGER/DPF, na qual o órgão central de controle interno sugeriu várias instaurações de PAD em desfavor de delegados federais e peritos criminais federais, em virtude da suposta morosidade na condução de vários inquéritos policiais e laudos periciais, o que, em tese, estaria prejudicando a produtividade oficial da SR/PA que, na época, era calculada somente na razão da proporção do número de inquéritos instaurados e do número de inquéritos relatados.

Esse critério então estabelecido pela COGER/DPF para avaliar os níveis de produtividade do trabalho policial realizado pelas superintendências regionais e delegacias descentralizadas não levava em consideração o êxito das investigações (inquéritos) relatadas (concluídas), as possibilidades técnicas deferidas ao policial de determinada região, tampouco as demais funções inerentes às atividades de polícia judiciária e administrativa

<sup>20</sup> As correições extraordinárias são realizadas pela COGER/DPF, normalmente em superintendências e/ou delegacias que estão apresentando baixos índices de produtividade que, nos critérios objetivos estabelecidos pela administração da COGER/DPF então vigente no ano de 2011, era aferido pelo simples cálculo da proporção entre o número de inquéritos instaurados e o número de inquéritos relatados.

desempenhadas, tais como a execução de cargos de chefia, o número de operações policiais realizadas, cumprimento de mandados de prisão, busca e apreensão e/ou a realização de trabalhos preventivos de controle social relacionados às competências constitucionais da instituição.

Segundo Wycoff (2002) e Garland (2008), o estabelecimento de critérios não abrangentes de avaliação dos níveis de produtividade do trabalho policial, sem levar em consideração a complexidade das atribuições desempenhadas pelas polícias, é algo muito contestado nas diversas instituições policiais, em que seus membros buscam ser avaliados conforme suas reais possibilidades técnicas de atuar, tais como: o número de policiais em serviço, os meios materiais deferidos pela instituição para o desenvolvimento das atividades (viaturas, sistemas de monitoramento eletrônico, armamento, dentre outros), o número de chamadas de emergências atendidas, dentre outras medidas de economia e eficiência policial.

Assim, mesmo diante dos critérios de avaliação de produtividade estabelecidos pelo órgão central que não levavam em consideração as peculiaridades de cada região, as sugestões de instauração de PAD apresentadas pela COGER/DPF, no âmbito da SR/DPF/PA, foram integralmente acatadas pela administração regional, sem qualquer manifestação preliminar formal da Corregedoria do Pará, sendo, inclusive, montada uma comissão externa, com dois membros provenientes da COGER/DPF, para instruir os procedimentos, considerando a carência de servidores na SR/DPF/PA, notadamente na Corregedoria Regional do Pará.

Apesar de essa comissão não ser constituída por policiais lotados na SR/DPF/PA e ter sido indicada pela COGER para instruir procedimentos disciplinares instaurados em virtude de correição extraordinária do órgão de controle central, não houve questionamento judicial quanto à legalidade e legitimidade dessa comissão externa. Tal ausência de questionamento pode estar relacionada ao fato de praticamente todos os processos instaurados por essa comissão, por sugestão da correição extraordinária ocorrida no ano de 2011, terem resultado em arquivamento, o que demonstra que a realização de uma análise preliminar pela Corregedoria Regional das sugestões da COGER poderia ter evitado a instauração de vários PADs no ano de 2011 e gerado grande economia aos cofres públicos, uma vez que o custo de um procedimento disciplinar é muito elevado.

Conforme informação apresentada por Alves (2008a, p. 26), o custo médio de um processo administrativo disciplinar simples, segundo levantamento informal ocorrido com servidores da área do Ministério do Planejamento, no ano de 2003, girava em torno de R\$60.000,00 (sessenta mil reais) aos cofres públicos, valor que pode ser majorado, até o dobro, se o processo disciplinar for conduzido por comissão de servidores deslocados, em

virtude dos gastos com passagens e diárias, o que foi verificado na Corregedoria do Pará, tanto no ano de 2007, quanto no ano de 2011.

Quanto aos casos de má conduta policial (representações), apurados por meio de processos administrativos disciplinares instaurados em desfavor de policiais federais no período de 2007 a 2011, no âmbito da SR/DPF/PA, temos a seguinte situação:

Tabela 01 – Quantidade e Percentual de Processos Administrativos Disciplinares, Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Representação

Representação	Quantidade	Percentual
Mora na condução de IPL	11	21,58
Falta/abandono ao serviço	7	13,73
Mora na elaboração/distribuição de laudo pericial	7	13,73
Agressão/violência policial	3	5,88
Auferir vantagem em razão da função pública (corrupção)	3	5,88
Mora na condução de processos administrativos/disciplinares	3	5,88
Negligência na guarda de arma de fogo funcional	3	5,88
Quebra de hierarquia	3	5,88
Apropriar-se de valores e/ou bens em razão do cargo (peculato)	2	3,92
Conduta contrária à moral e bons costumes	2	3,92
Falta de urbanidade	2	3,92
Desobedecer a regras e regulamentos	1	1,96
Dívidas habituais	1	1,96
Negligência na fiscalização de contratos públicos	1	1,96
Revelação de segredo funcional	1	1,96
Soltura indevida de preso	1	1,96
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Conforme se depreende da Tabela 01, acima apresentada, a maior parte das representações apuradas por meio de PADs refere-se a questões administrativas internas, como, por exemplo, mora na condução de IPLs, com 11 ocorrências (21,58%); mora na condução de laudos periciais, com 07 ocorrências (13,73%); possíveis faltas/abandono ao serviço, com 07 ocorrências (13,73%); quebra de hierarquia, com 03 ocorrências (5,88%), e falta de urbanidade, com 02 ocorrências (3,92%). Tais condutas de cunho administrativo, que são consideradas infrações disciplinares, mas que não se configuram crimes, representam aproximadamente 70% dos casos de má conduta policial registrados na Corregedoria do Pará no período estudado.

As condutas disciplinares, que também se configuram como crime, representam aproximadamente 22% (vinte e dois por cento) das ocorrências, nos casos de agressão/violência policial, com 03 ocorrências (5,88%); peculato, com 02 ocorrências (3,92%); corrupção, com 03 ocorrências (5,88%); conduta contrária à moral e aos bons costumes, com 02 ocorrências (3,92%), e revelação de segredo funcional, com 01 ocorrência (1,96%). Considerando a independência das esferas administrativa e penal, houve a instauração do correspondente inquérito policial, conforme esfera de competência, o qual foi conduzido, no caso de competência federal, pela Corregedoria do Pará.

Destaque-se que, no período ora analisado, três servidores policiais foram suspensos preventivamente, sendo dois em virtude da instauração de PAD, para apurar possível recebimento de vantagem ou proveito pessoal em razão da função pública (corrupção), e um servidor acusado de apropriar-se de valores e/ou bens em razão do cargo (peculato). Quanto aos casos de recebimento de vantagem ou proveito pessoal em razão da função pública (corrupção) relatados no período de 2007 a 2011, dois casos contabilizados dizem respeito a uma única ocorrência, considerando que o procedimento referente ao fato fora instaurado em 2010 e reinstaurado em 2011, em decorrência dos vícios formais encontrados no primeiro procedimento proposto.

Semelhante situação ocorreu com a representação de conduta contrária à moral e aos bons costumes, em que os dois casos relatados referem-se à mesma situação, a qual fora investigada por meio de PAD instaurado em 2010 e reinstaurado em 2011, devido aos vícios formais constatados no primeiro procedimento. Tais situações refletem no percentual de ocorrências de infrações disciplinares que também se configurem crime no âmbito da Superintendência Regional do Pará, o qual caiu de 22% (11 ocorrências) para um percentual real de apenas 18% (09 ocorrências). Destaque-se que ambos os casos acima relatados, os quais foram reinstaurados no ano de 2011, até a finalização da presente pesquisa quantitativa – setembro de 2012 – ainda não tinham sido definitivamente concluídos, encontrando-se pendentes de decisão perante o Ministério da Justiça.

Com relação aos denunciantes dos casos de má conduta policial apurados na Corregedoria do Pará mediante PAD, no período de 2007 a 2011, verifica-se o seguinte panorama:

Tabela 02 – Quantidade e Percentual de Processos Administrativos Disciplinares, Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Denunciante

Denunciante	Quantidade	Percentual
Servidor policial do DPF	19	37,27
COGER/DPF	17	33,33
MPF	5	9,80
Imprensa	3	5,88
Prisão em flagrante pelo DPF	2	3,92
Polícia Civil	2	3,92
Caixa Econômica Federal	1	1,96
Cidadão	1	1,96
Poder Judiciário	1	1,96
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD – (setembro/2012).

Conforme se depreende da Tabela 02, aproximadamente 75% dos denunciante dos casos de má conduta policial verificados na SR/DPF/PA, com 38 ocorrências, são os próprios servidores do DPF, notadamente os policiais federais, que perfazem um total de 19 denúncias (37,27%); a respectiva corregedoria geral do órgão, com 17 denúncias (33,33%), e casos de prisão em flagrante pelo DPF, com 02 ocorrências (3,92%). Esses números demonstram que os policiais federais estão cumprindo a obrigação imposta no artigo 52 da Lei n.º 4.878/65, bem como estão cientes de que a omissão em comunicar à autoridade competente as faltas ou irregularidades que tenham presenciado ou de que tenham ciência também representa caso de má conduta policial, prevista no artigo 43, inciso XIX da Lei 4.878/65 e punida com a pena de repreensão.

Além disso, na última administração da COGER/DPF (2010 a 2012), houve uma ampla divulgação de um dos desdobramentos do preceito contido no artigo 43, inciso XIX da Lei n.º 4.878/65, intitulado como princípio da “responsabilidade disciplinar em escala ascendente”, alertando às chefias dos diversos setores do DPF sobre a responsabilidade (ascendente), no caso de má conduta policial praticada por seus subordinados e não comunicada em tempo oportuno, quando assim era possível.

Por outro lado, considerando que a polícia federal trabalha como polícia judiciária da União, atuando majoritariamente no viés investigativo e de inteligência, tendo menor contato com os cidadãos em suas abordagens, a maior parte dos casos de má conduta policial acaba estando relacionada aos trabalhos internos da corporação, regida pelos princípios da

hierarquia e disciplina e, conseqüentemente, de ciência exclusiva dos próprios policiais federais inseridos no contexto, fato que poderia justificar, dentre outras causas não excludentes, o ínfimo percentual de denunciante cidadãos, com apenas 01 ocorrência. O grande número de policiais federais denunciante na Corregedoria do Pará demonstra a pouca incidência da cultura policial, no seu viés negativo, da falta de vontade de denunciar a má conduta de colegas, temática de que fala Johnson (2012).

Depois dos policiais federais, o maior denunciante dos casos de má conduta policial é o Ministério Público Federal, com 05 denúncias (9,80%), o que demonstra a presença atuante do mais importante órgão de controle externo da polícia, previsto na legislação brasileira. Da mesma forma, também se verifica a presença de outros protagonistas do controle externo das polícias, instituídos de forma legal, regulamentar e/ou consuetudinária, como a imprensa, com 03 (6%) denúncias; a polícia civil, com 02 (3,92%) denúncias; a Caixa Econômica Federal, o poder judiciário e o cidadão, com 01 (1,96%) ocorrência cada.

Com relação ao resultado dos processos administrativos disciplinares do período ora estudado, podemos verificar o seguinte panorama:

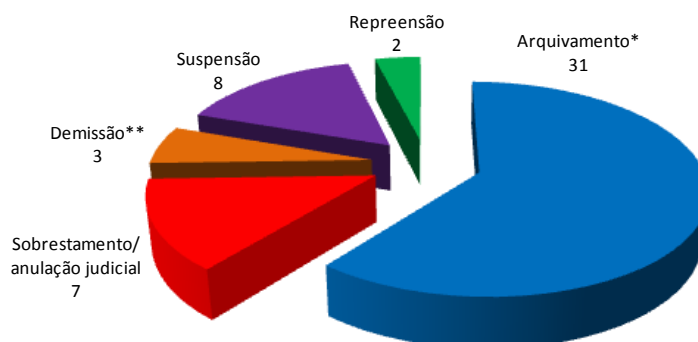
Tabela 03 – Quantidade e Percentual de Processos Administrativos Disciplinares, Registrados no período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado

Resultados	Quantidade	Percentual
Demissão	1	1,96
Proposta de demissão. Aguardando decisão do MJ	2	3,92
Suspensão	8	15,69
Repreensão	2	3,92
Arquivamento definitivo	22	43,14
Arquivamento por prescrição e ressarcimento ao erário	1	1,96
Arquivamento sem julgamento de mérito	7	13,73
Arquivamento por discordância entre o julgador e a comissão disciplinar	1	1,96
Sobrestamento judicial	3	5,88
Anulação judicial	4	7,84
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).



Figura 02 – Quantidade de Processos Administrativos Disciplinares, Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado



**Nota:** \*Refere-se aos processos administrativos que resultaram em arquivamentos definitivos; por prescrição e ressarcimento ao erário; sem julgamento de mérito e por divergência da autoridade julgadora e comissão disciplinar.

\*\*Refere-se aos processos administrativos que resultaram em demissão e que obtiveram proposta de demissão e estão aguardando decisão do MJ.

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Analisando os dados apresentados na Tabela 03 e Figura 02, observa-se que 31 procedimentos (61%) foram arquivados tanto de forma definitiva, como por prescrição e ressarcimento ao erário, sem julgamento de mérito e por discordância entre o julgador e a comissão disciplinar. A maior parte dos arquivamentos sem julgamento de mérito em decorrência da existência de vícios formais insanáveis no PAD ocorreu no ano de 2009, período em que fora possível formar Comissão Permanente Disciplinar na SR/DPF/PA, todavia por servidores que acumulavam suas tarefas disciplinares com outros afazeres de polícia judiciária. Tal circunstância refletiu diretamente na qualidade de alguns processos disciplinares, que não chegaram ao seu fim, sendo arquivados sem julgamento do mérito e com a determinação de nova instauração.

O arquivamento por prescrição e ressarcimento ao erário ocorreu em um PAD que fora instaurado por três ocasiões, pelo mesmo fato, nos anos de 2009, 2010 e 2011. O referido fato apurado nos anos de 2009 e 2010 não chegou ao fim, sendo os respectivos PADs arquivados sem julgamento de mérito, pela existência de vícios formais, sendo conduzidos pela mesma comissão de disciplina instituída no ano de 2009, formada por agentes de polícia federal que acumulavam suas tarefas disciplinares com outros afazeres de polícia judiciária. No ano de 2011, o mesmo procedimento foi novamente reinstaurado por nova comissão disciplinar composta por delegados federais e com dedicação exclusiva. Apesar do PAD

reinstaurado em 2011 ter sido concluído sem impropriedades formais, o extenso lapso temporal dos fatos ocasionou a prescrição do poder da Administração em aplicar a pena de suspensão que seria devida. Diante da impossibilidade da aplicação da penalidade imputada, o procedimento foi arquivado, mas como se tratava de fato que causou prejuízo ao erário, o então acusado foi apenas condenado a ressarcir os cofres públicos, uma vez que tal obrigação de indenizar a Fazenda Pública é imprescritível.

Os casos de anulação judicial ocorreram nos anos de 2007, 2009 e 2010, motivados no reconhecimento da ilegitimidade da comissão de disciplina externa, formada por servidores de outras lotações; ausência de justa causa para a instauração de procedimento disciplinar; prescrição e vícios formais insanáveis no procedimento. Os casos de sobrestamento judicial ocorreram no ano de 2009 e até a data da finalização da coleta dos dados da presente pesquisa – setembro de 2012 – ainda estavam pendentes de decisão judicial definitiva. Os casos de aplicação da penalidade de suspensão ocorreram em situações relativas à falta ao serviço, soltura indevida de preso, mora na elaboração de laudo pericial e agressão de policial federal em desfavor de terceiro em sua vida privada e os casos de repreensão estão relacionados aos episódios de falta de urbanidade.

A aplicação da pena de demissão ocorreu em relação a uma denúncia de apropriação indevida de bens em razão do cargo público (peculato) e os casos que estão com procedimento concluído, com sugestão de demissão pela comissão disciplinar, mas ainda aguardando decisão final do Ministro da Justiça, são referentes a um episódio de recebimento de vantagem indevida em razão da função pública (corrupção) e uma ocorrência de conduta contrária à moral e aos bons costumes.

Destaque-se que um caso de má conduta policial, apurado em um dos procedimentos demissórios pendentes de decisão pelo MJ, referente ao possível caso de corrupção, instaurado em 2010 e reinstaurado em 2011, já fora objeto de ação penal perante a Justiça Federal do Pará, a qual tramitou de forma mais célere que o correspondente processo disciplinar, resultando em condenação do servidor a vinte anos de reclusão e na perda do cargo público em decorrência de estar comprovado judicialmente o crime contra a Administração Pública.

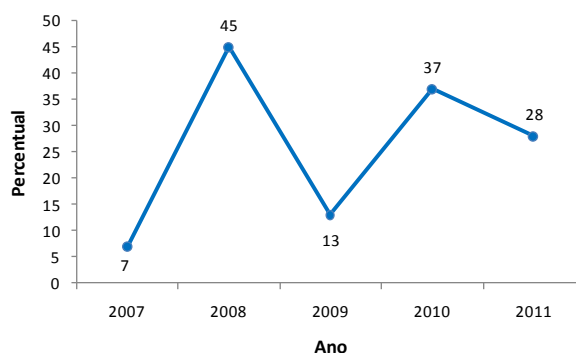
Nesse ponto é relevante frisar que os processos disciplinares demissórios normalmente são mais complexos, havendo muitos incidentes processuais e pedidos de diligências complementares por parte da defesa, além do excesso de formalismo desses instrumentos de apuração, circunstâncias que prolongam, em muito, o tempo de tramitação de tais procedimentos.

Do total dos procedimentos disciplinares instaurados no ano de 2011 que contabilizaram 27 PADs, 17 (62,96%) são referentes ao resultado das correções extraordinárias realizadas pela COGER/DPF no referido ano, relativos aos tipos disciplinares de “mora na condução de IPL”, com 10 (58,82%) casos representados e “mora na elaboração/distribuição de laudo pericial”, com 07 (41,18%) casos representados, nos quais os acusados são delegados federais e peritos criminais federais. Dos procedimentos instaurados por sugestão da COGER, 14 (82,35%) representações resultaram em arquivamento por ausência de justa causa para punição, em razão dos atrasos verificados encontrarem-se justificados no acúmulo involuntário de trabalho na Superintendência do Pará. Os únicos três casos que resultaram em suspensão são referentes ao mesmo acusado, ocupante do cargo de perito criminal federal. Todos os 10 PADs instaurados em razão de mora na condução de IPL, em desfavor de delegados de polícia federal, resultaram em arquivamento definitivo.

### 2.3 SINDICÂNCIAS INVESTIGATIVAS INSTAURADAS NO PERÍODO DE 2007 A 2011

Quanto às sindicâncias investigativas instauradas no período de 2007 a 2011, conforme dados extraídos do Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD – da Corregedoria Geral – COGER/DPF, foram verificados 130 procedimentos, sendo 07 (5,38%) instaurados no ano de 2007; 45 (34,62%), no ano de 2008; 13 (10,00%), no ano de 2009; 37 (28,46%), no ano de 2010 e 28 (21,54%), no ano de 2011, conforme representado na Figura 03 abaixo exposta:

Figura 03 – Quantidade de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Ano



**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

No ano de 2008, verificou-se um considerável aumento do número de sindicâncias investigativas instauradas, sendo tal cenário motivado pela ausência de comissão disciplinar no referido ano, em decorrência da carência de servidores estáveis hábeis a compor tais colegiados e dos questionamentos judiciais suscitados quanto à comissão externa montada no ano de 2007. Para tentar amenizar o entrave do viés punitivo do órgão de controle interno regional, as representações com autoria e materialidade já delineadas, propostas no presente ano, foram processadas pela corregedoria por meio de sindicância investigativa, ante a impossibilidade de instauração de PAD.

Quanto às representações apuradas por meio de sindicâncias investigativas no período da presente pesquisa, foram verificadas as seguintes situações:

Tabela 04 – Quantidade e Percentual de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Tipo de Representação

Representação	Quantidade	Percentual
Acidente e avarias em viatura oficial	36	27,69
Extravio de materiais e documentos	19	14,61
Mora na condução de inquéritos policiais	12	9,23
Negligência nas atividades de polícia administrativa e judiciária	10	7,69
Mora e falhas na distribuição e providências em documentos oficiais	8	6,15
Negligência na guarda, conservação e uso do patrimônio público	8	6,15
Extravio de arma de fogo funcional	7	5,38
Abuso de autoridade	4	3,08
Desavença entre policiais federais e seguranças de casa noturna	4	3,08
Desavenças entre policiais federais e integrantes de outros órgãos <sup>1</sup>	4	3,08
Atraso/falta ao serviço	3	2,31
Impropriedades em contratos administrativos	3	2,31
Ausência de prestação de contas e irregularidades em suprimento de fundos	2	1,54
Infração de trânsito utilizando viatura oficial	2	1,54
Acesso indevido a equipamentos de informática a custodiado	1	0,77
Auferir vantagem ou proveito pessoal em razão da função pública	1	0,77
Autorização indevida de entrada de estrangeiro	1	0,77
Causar escândalo, comprometendo a função policial	1	0,77
Desavença entre servidores do DPF	1	0,77
Falsificação de perícia técnica	1	0,77
Prática de esbulho possessório	1	0,77
Troca de tiros com vítimas durante vigilância policial	1	0,77
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

**Nota:** <sup>1</sup>públicos e empresas.

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Conforme a Tabela 04, verifica-se que 113 (86,93%)<sup>21</sup> representações apuradas mediante sindicâncias investigativas perante a Corregedoria Federal do Pará são relacionadas a infrações de cunho administrativo, como, por exemplo, a má utilização de viaturas oficiais, os atrasos imotivados ao serviço, dentre outras infrações disciplinares que não se configuram como crime e são denunciadas, em sua maioria, pelos próprios policiais federais. Tal resultado difere do que ocorre, por exemplo, na Corregedoria de Polícia Militar do Pará, cuja sede em Belém registrou, no ano de 2010, 2.586<sup>22</sup> denúncias relativas às práticas ilícitas atribuídas a policiais militares, das quais mais de 50% referem-se a episódios de agressão física, abuso de autoridade e ameaça, em clara violação aos artigos 5, 9, 10 e 11 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (SOUZA e GARCIA, 2012a).

Um fato de destaque é que o maior número de representação disciplinar exposta na Tabela 04 é referente a casos de acidentes e avarias em viaturas oficiais, ressaltando que no DPF, conforme orientação normativa, todos os casos que geram ou podem gerar danos ao erário público é de comunicação e investigação obrigatória, sob pena de responsabilidade e ressarcimento ao erário, o que justifica o grande número dessas ocorrências na Corregedoria do Pará. Por outro lado, considerando a natureza da atividade policial, que necessita de respostas rápidas e acesso a lugares difíceis, a probabilidade de ocorrência de danos e grandes desgastes nas viaturas oficiais é grande, o que pode justificar o número considerável de arquivamento dessas representações.

Quanto aos denunciadores das sindicâncias investigativas, conforme Tabela 05 abaixo apresentada, a maior parte dos denunciadores são os próprios policiais federais, com 81 ocorrências (62,29%), os quais, como já mencionado, estão cumprindo a obrigação imposta no artigo 52 da Lei n.º 4.878/65, bem como estão cientes de que a omissão em comunicar à autoridade competente as faltas ou irregularidades que tenham presenciado ou de que tenham ciência também representa caso de má conduta policial, prevista no artigo 43, inciso XIX da Lei n.º 4.878/65 e punida com a pena de repreensão.

---

<sup>21</sup> As 113 representações mencionadas referem-se a: Acidente e avarias em viatura oficial; Extravio de materiais e documentos; Má condução de inquéritos policiais; Negligência no desempenho das atividades de polícia administrativa e judiciária; Mora e falhas na distribuição e providências em documentos oficiais; Negligência na guarda; Conservação e uso de bens do patrimônio público; Desavença de policiais federais e seguranças de casa noturna; Desavenças de policiais federais e integrantes de outros órgãos públicos e empresas; Atraso/falta ao serviço; Improriedades em contratos administrativos; Ausência de prestação de contas e irregularidades em suprimento de fundos; Infração de trânsito utilizando viatura oficial; Acesso indevido a equipamentos de informática a custodiado; Auferir vantagem ou proveito pessoal em razão da função pública; Autorização indevida de entrada de estrangeiro; Causar escândalo, comprometendo a função policial e Desavença entre servidores do DPF.

<sup>22</sup> Levantamento realizado em 23 ago. 2011. Fonte: SIE/EME.

Tabela 05 – Quantidade de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Denunciante

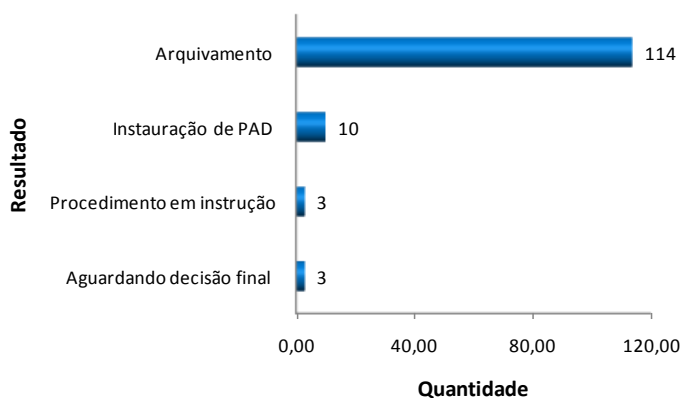
Denunciante	Quantidade	Percentual
Servidor Policial do DPF	81	62,29
MPF	15	11,54
CGU	6	4,62
Poder Judiciário	7	5,38
Servidor Administrativo do DPF	5	3,85
Advogado	4	3,08
Cidadão	3	2,31
Polícia Militar	3	2,31
Imprensa	2	1,54
COGER/DPF	1	0,77
Empresa privada	1	0,77
Polícia Civil	1	0,77
Vigilante da JF	1	0,77
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Depois dos policiais federais, o maior denunciante dos casos de má conduta policial, apurados por meio de sindicância investigativa é o Ministério Público Federal, com 15 ocorrências (11,54%), demonstrando a presença da atuação do órgão constitucional de controle externo da Polícia. Por conseguinte, também se verifica a presença de outros protagonistas do controle externo das polícias, como a CGU, imprensa e o poder judiciário com 07 (4,62%), 02 (1,54%) e 06 (5,38%) ocorrências, respectivamente.

Quanto aos resultados dessas sindicâncias investigativas, conforme se depreende da Figura 04 e Tabela 06, ambas apresentadas abaixo, verifica-se que 114 (87,69%) procedimentos foram arquivados por diversos motivos, tanto de forma definitiva, quanto mediante ressarcimento ao erário, por prescrição ou por vícios formais, nos seguintes termos:

Figura 04 – Quantidade de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado



**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Tabela 06 – Quantidade e Percentual de Sindicâncias Investigativas Registradas no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Resultado

Resultado	Quantidade	Percentual
Arquivamento definitivo	103	79,22
Arquivamento mediante ressarcimento do erário	6	4,62
Arquivamento por prescrição	1	0,77
Arquivamento por vícios formais	4	3,08
Instauração de procedimento administrativo disciplinar	10	7,69
Procedimento em instrução	3	2,31
Aguardando decisão final	3	2,31
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100,00</b>

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

O resultado “arquivamento por prescrição” citado na Tabela 06 ocorreu em relação a um caso instaurado no ano de 2008, que na verdade já possuía subsídios (autoria e materialidade delimitados) para a instauração de PAD, mas que assim não fora processado pela ausência de comissão disciplinar, o que acabou ocasionando a prescrição no curso da tramitação da SI. Ressalte-se que, segundo entendimento do DPF, o prazo prescricional do fato apurado por meio de sindicância investigativa só começa a correr após a finalização do procedimento, ou seja, quando definida a autoria e/ou a materialidade do fato.

Antes da finalização da SI, considerando que o fato e/ou a materialidade não se encontram delimitados, considera-se que ainda não há o pleno conhecimento da situação pela

Administração, o que só ocorrerá de forma clara com a finalização do procedimento. Tal interpretação, todavia, é suscetível a contestações perante o Judiciário, que, em muitas decisões, considera o início da contagem do prazo prescricional a data da efetiva ocorrência do fato e não do conhecimento deste pela Administração, para não beneficiar possíveis inércias administrativas. Assim, o resultado “arquivamento por prescrição” foi exceção, não estando tecnicamente correto.

Os casos em que houve a conclusão pela instauração de procedimento disciplinar são referentes a infrações de cunho administrativo, como casos de mora na condução de inquéritos policiais, extravio de material e ausência ao serviço. Os casos de abuso de autoridade, que contabilizam 04 ocorrências (3,08%) das representações, foram arquivados por ausência de justa causa para a instauração de PAD.

Fato que chamou atenção e revelou deficiência na atuação da corregedoria foi a pendência de conclusão de seis sindicâncias investigativas até a finalização da coleta dos dados do presente trabalho, ocorrida em setembro de 2012. Observou-se o descumprimento dos prazos legais e regulamentares desses procedimentos que já duravam, aproximadamente, um ano.

#### 2.4 PERFIL DOS POLICIAIS FEDERAIS ACUSADOS E PUNIDOS

Para realizar uma pesquisa qualitativa referente à percepção dos policiais federais quanto à atuação, na prática, de seus mecanismos de controle interno, debate proposto no próximo capítulo, inicialmente é importante realizar a análise do perfil dos policiais federais que foram submetidos, na condição de acusados, aos diversos procedimentos administrativos disciplinares instaurados no período de 2007 a 2011, bem como do perfil daqueles policiais que foram efetivamente responsabilizados.

A manutenção de um banco de dados atualizado sobre o perfil dos policiais acusados/punidos é uma importante ferramenta do controle interno para manter um acompanhamento sistemático da atuação dos policiais punidos e reincidentes na prática de má conduta policial, todavia, a realidade demonstra que tal ferramenta de dados não é uma constante em muitas corregedorias brasileiras que não conseguem desempenhar seu papel preventivo e de mantenedor do controle de qualidade com a eficiência necessária.

A relevância de conhecer o perfil dos acusados/punidos é tão premente que relevantes pesquisas quanto ao controle interno têm-se concentrado no estudo da relação entre as variáveis do policial infrator, como cor, sexo, tempo de serviço e grau de escolaridade, e as

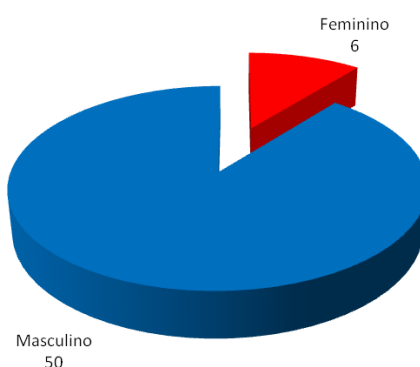


denúncias de má conduta policial. Teorias sobre o comportamento da polícia indicam que certas características oficiais, como idade, raça, escolaridade, tempo de serviço e sexo, são dados relevantes nos estudos de má conduta policial (WORDEN, 1989) e podem traçar um perfil dos policiais de certa corporação para facilitar a adequação dos mecanismos de controle existentes.

Na Polícia Federal, todos os dados do controle interno encontram-se arquivados no Sistema Nacional de Acompanhamento de Processos Disciplinares (SAD), coordenado pela Corregedoria Geral em Brasília-DF, todavia, tal sistema ainda possui limitações, seja pela falta de alimentação dos dados pelas corregedorias regionais e respectivas delegacias descentralizadas, morosidade/limitações operacionais do sistema, seja pelo fato de não haver uma ferramenta específica que analise, de forma automática e sistemática, o perfil dos policiais infratores e a reincidência.

Conforme dados extraídos do SAD/DPF, no período de 2007 a 2011, a SR/DPF/PA teve 56 (cinquenta e seis) policiais federais acusados em 51 (cinquenta e um) processos administrativos disciplinares instaurados no respectivo período. Desses acusados, 50 (89,28%) pertencem ao sexo masculino, enquanto somente 06 (10,71%) são de policiais femininas, nos seguintes termos expostos da Figura 05 abaixo apresentada:

Figura 05 – Quantidade de Policiais Federais Acusados nos Processos Administrativos Disciplinares, Registrados no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Sexo



**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Das policiais femininas contabilizadas, três referem-se à mesma pessoa, considerando que o mesmo procedimento fora instaurado/reinstaurado por três oportunidades (PAD N.º 003/2009 – SR/DPF/PA; N.º 07/2010 – SR/DPF/PA; N.º 02/2011 – SR/DPF/PA),

tendo em vista os diversos vícios formais verificados na instrução dos procedimentos, fato que, conseqüentemente, minora o percentual de policiais femininas representadas por má conduta policial. Quando avaliado o resultado final dos procedimentos, verifica-se que nesse período não houve nenhuma condenação feminina, recaindo todas as condenações e reincidências somente aos policiais do sexo masculino.

Tal resultado encontra-se alinhado com as pesquisas que abordam o perfil do policial e as queixas dos cidadãos de má conduta policial. Brandl, Stroshine e Frank (2001), Lersch (1998), Lersch e Mieczkowski (1996) e Wagner (1980) revelam em seus estudos que os policiais do sexo masculino são mais propensos a serem denunciados por má conduta policial em relação às policiais do sexo feminino. Para Alpert e Dunham (1999), Grennan (1987) e Milton (1980), as policiais seriam mais hábeis em evitar a violência policial e administrar as situações de crise. Ademais, a atividade policial é uma função exercida majoritariamente por policiais do sexo masculino.

Além disso, na visão de Lersch e Mieczkowski (1996), os policiais do sexo masculino teriam maior probabilidade de serem reincidentes nas denúncias de má conduta policial, o que também ficou configurado nos resultados da Corregedoria de Polícia Federal do Pará. Destaque-se que um mesmo policial federal do sexo masculino, posicionado na classe especial da carreira policial, no período de 2007 a 2011, respondeu a três diferentes procedimentos disciplinares no âmbito da SR/DPF/PA, sendo um no ano de 2007, por soltura indevida de preso, resultando na pena de suspensão, e dois procedimentos no ano de 2010, sendo o primeiro por violência policial, o qual foi arquivado por falta de provas, e o segundo, reinstaurado em 2011, por recebimento de vantagem indevida em razão da função pública, resultando em sugestão de demissão do policial, além da condenação dele a vinte anos de reclusão na esfera penal.

Outro exemplo representativo é de um agente de polícia federal, posicionado na segunda classe, que foi acusado e punido por violência policial em processo administrativo disciplinar instaurado na SR/DPF/PA, no ano de 2009. Esse mesmo policial, após ser punido, envolveu-se em mais dois episódios de violência policial na circunscrição da Delegacia de Polícia Federal de Altamira-PA, resultando, inclusive, na decretação de prisão preventiva em relação ao segundo caso. Considerando os critérios de jurisdição, tais procedimentos foram instaurados no âmbito da DPF de Altamira-PA.

O fato de um mesmo policial federal ser o responsável por um grande número de queixas de má conduta policial, no período estudado, notadamente das infrações que envolveram violência policial e corrupção/extorsão, ratifica os resultados das pesquisas de

Brandl, Stroshine e Frank (2001) nas quais asseveram que um pequeno número de funcionários é o responsável por um grande número de queixas sobre o excesso de força, ratificando a necessidade de se estudar o perfil individualizado desses infratores, para verificar quais as variáveis comuns entre esses policiais, principalmente aquelas constituídas no decorrer do desenvolvimento de sua atividade profissional.

Esse estudo detalhado do perfil dos policiais infratores e reincidentes deveria ser realizado mediante um acompanhamento psicológico desses policiais que ingressam na corporação trazendo seus próprios valores, originários de suas experiências sociais e familiares diversas, os quais irão se conectar de distintas maneiras com os valores e as normas formalmente expressos nas corporações e nas adaptações dessas normas – cultura policial – no cotidiano da atividade policial, cercado de conflitos e tensões, notadamente a exposição à violência e o enfrentamento do desconhecido.

Essas tensões no cotidiano do trabalho policial, em especial nas atividades daqueles considerados “linhas de frente”, como os agentes de polícia federal, geram uma atmosfera de trabalho conturbada, atingindo, muitas vezes, a saúde física e psicológica dos policiais e propiciando a ocorrência de má conduta policial. Esses conflitos necessitam ser acompanhados tanto pelos mecanismos de controle interno no viés preventivo, como por redes de apoio constituídas pela instituição, no intuito de verificar quais os fatores e as situações que aumentam os níveis de estresse da atividade policial, propiciando a construção de estratégias proativas para evitar que tais fatores se convertam em problemas graves tanto para a instituição, quanto para o policial.

Dentro dessa perspectiva e conforme estudo<sup>23</sup> realizado pela equipe de profissionais do SIMED, Serviço Médico da Polícia Federal, (que mapeou as doenças ocupacionais dos servidores da Polícia Federal, revelando que boa parte dos males que afligem os servidores da instituição estão relacionados à natureza estressante da atividade policial), no ano de 2009 foi editada uma instrução normativa dispoendo sobre a criação de programa de atendimento biopsicossocial para servidores da PF, o qual seria executado por meio de um Comitê Gestor e por equipes de atendimento nas unidades centrais e em cada Superintendência Regional, as quais contariam com a participação de, no mínimo, um psiquiatra, um psicólogo, um

---

<sup>23</sup> O estudo realizado pela equipe do SIMED, no ano de 2009, referente ao mapeamento das doenças ocupacionais dos servidores da PF, conquistou o prêmio Plínio Brasil Milano, concedido pelo ISMA (*International Stress Management Association*), conforme informado pela presidente do Sindicato Nacional dos Servidores do Plano Especial de Cargos da PF, Leiliane Ribeiro de Oliveira, e noticiado pela Revista **Prisma** (Revista da Associação Nacional dos Delegados de Polícia Federal) na edição de julho/agosto/setembro de 2012, na matéria intitulada “Ferida Aberta”, das autoras Vanessa Negrini e Simone Schmidt.

assistente social e um enfermeiro. Além disso, o programa também previa a realização de pesquisas periódicas sobre as condições de saúde dos servidores e a manutenção de um banco de dados para o acompanhamento dos casos de afastamento, segundo o que foi noticiado por Negrini e Schmidt (2012).

Todavia, apesar da eficiência formal e amplitude do programa previsto na referida instrução normativa, esse projeto, de fato, nunca foi implementado pela Polícia Federal, havendo flagrante ausência de assistência psicossocial em todo o Brasil, principalmente nas regiões do norte, em que a lotação de tais profissionais de saúde<sup>24</sup> encontra maiores entraves, havendo falta de equipe multidisciplinar para lidar com a saúde do policial, conforme noticiou a Revista **Prisma** (2012), na matéria intitulada “Ferida aberta”:

**A Polícia Federal convive com absoluta falta de equipe multidisciplinar.** Não há terapeutas, psicólogos, psiquiatras, técnicos de enfermagem. A única psicóloga do serviço médico foi removida para a Academia Nacional de Polícia, Já os psicólogos estão todos lotados no Sistema Nacional de Armas, com atribuição de avaliar o credenciamento de clínicas autorizadas e efetuarem o teste psicológico de aptidão para o uso de arma de fogo. Para a atividade policial, não há equipe médica vinculada e os **médicos da Junta Médica só se reúnem para fins de elaboração de laudos e avaliação de atestados de afastamento de mais de 30 dias e para fins de aposentadoria por saúde [...].** A obrigatoriedade do exame psicológico anual com equipe multidisciplinar (terapeuta, psicólogo/psiquiatra) permitiria à Polícia Federal ter conhecimento da saúde mental dos servidores, com maior possibilidade de intervir quando necessário. Como não há testes preditivos ou critérios clínicos que possam dizer antecipadamente quem cometerá o suicídio, a psicóloga Carolina Yoshii também aposta no acompanhamento psicológico periódico. ‘Acho fundamental que o acompanhamento seja rotineiro, justamente porque **as situações de cobrança, tensão e riscos são circunstâncias que fazem parte do cotidiano policial**’, avalia. (NEGRINI; SCHMIDT, 2012, p. 24/25, grifos nossos).

Na Superintendência do Pará, apesar de haver uma junta médica<sup>25</sup> oficial instituída na lotação, inclusive com a participação de um médico psiquiatra, auxiliada por um enfermeiro, assim como ocorre em todo o Brasil e conforme acima noticiado, esta só se reúne para fins de elaboração de laudos, avaliação de atestados médicos e casos de aposentadoria por saúde, sendo realizadas poucas ações em relação ao acompanhamento periódico e sistemático da saúde do policial no decorrer de sua atividade profissional. Destaque-se ainda a presença de uma assistente social na SR/DPF/PA que, apesar dos esforços em desenvolver atividades de bem-estar dos servidores, como a realização de programas de ginástica laboral, tem suas atividades limitadas por carência de outros profissionais e restrições orçamentárias.

---

<sup>24</sup> Os profissionais de saúde no DPF – médicos, enfermeiros, psicólogos e assistentes sociais – integram o quadro da carreira administrativa do órgão e desenvolvem suas atividades em apoio à atividade policial.

<sup>25</sup> A junta médica oficial na SR/DPF/PA é constituída por três médicos, investidos de competência legal e administrativa para o ato profissional.

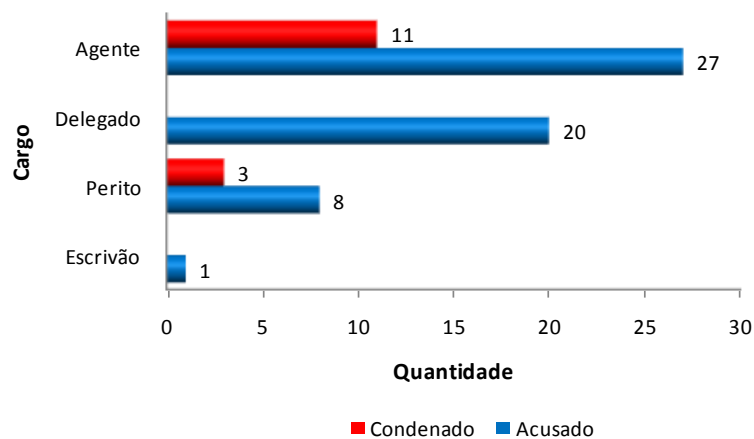
Com relação aos psicólogos integrantes dos quadros administrativos do DPF, nunca houve a presença de tais profissionais nos quadros da SR/DPF/PA.

Outro ponto que merece destaque quanto ao perfil dos atores da Corregedoria de Polícia Federal do Pará é o fato de que desde o ano de 1996 há a exigência de nível superior para todos os Policiais Federais, de todos os cargos, sendo esse um pré-requisito de ingresso na carreira policial da Instituição. Conforme pesquisas de Cohen e Chaiken (1972), Cascio (1977) e Worden (1989), funcionários com maiores níveis de escolaridade são menos propensos a serem representados por má conduta policial, notadamente por uso excessivo de força. Carter, Sapp e Stephens (1989), bem como Geller e Scott (1992) afirmam que, por esse motivo, várias corporações policiais, em vários países, incentivam a formação universitária por meio de promoções internas e critérios de seleção, sob a presunção de que policiais com ensino superior apresentam melhor desempenho.

Com base nessas pesquisas e analisando os resultados formais da Corregedoria da PF do Pará, no período de 2007 a 2011, pode-se aferir que o nível superior exigido para os policiais é uma das variáveis responsáveis pelo pequeno número de queixas de má conduta policial envolvendo o uso excessivo da força, em que foram registrados somente 03 (5,88%) casos referentes à agressão/violência policial, sendo a maior parte das representações relativas a questões administrativas internas, como, por exemplo, mora na condução de inquéritos/perícias, falta ao serviço e quebra de hierarquia.

Quanto ao cargo ocupado pelos acusados de má conduta policial, conforme Figura 06 abaixo apresentada, 27 (48,21%) policiais pertencem ao cargo de Agente de Polícia Federal; 20 (35,71%) policiais são do cargo de Delegado de Polícia Federal; 08 (14,29%) policiais são do cargo de Perito Criminal Federal e 1 (1,79%) policial pertence ao cargo de Escrivão de Polícia Federal. Quanto àqueles efetivamente responsabilizados nos processos disciplinares, 11 (78,57%) policiais pertencem ao cargo de Agente de Polícia Federal e 03 (21,43%) policiais são Peritos Criminais Federais.

Figura 06 – Quantidade de Policiais Federais Acusados e Condenados nos Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Cargo Exercido



**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Quanto às representações de má conduta policial dos processos administrativos disciplinares, verificadas em cada cargo (delegado, perito, agente, escrivão e papiloscopista) da carreira da Polícia Federal, constata-se a seguinte conjuntura:

Tabela 07 – Quantidade e Percentual das Representações dos Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, em Desfavor de Policiais Federais, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Tipo de Representação e Cargo do Acusado

Representação	Cargo do Acusado				Total	Percentual
	Agente	Delegado	Escrivão	Perito		
Mora na condução de IPL	0	14	0	0	14	25,00
Falta/abandono ao serviço	6	1	0	0	7	12,50
Mora na elaboração/distribuição de laudo <sup>1</sup>	0	0	0	7	7	12,50
Mora na condução de processos <sup>3</sup>	2	2	0	0	4	7,16
Agressão/violência policial	3	0	0	0	3	5,35
Auferir vantagem em razão <sup>2</sup>	2	1	0	0	3	5,35
Negligência na guarda de arma de fogo <sup>4</sup>	2	0	0	1	3	5,35
Quebra de hierarquia	2	0	1	0	3	5,35
Apropriar-se de valores e/ou bens <sup>5</sup>	1	1	0	0	2	3,57
Conduta contrária a moral e bons costumes	2	0	0	0	2	3,57
Soltura indevida de preso	2	0	0	0	2	3,57
Falta de urbanidade	2	0	0	0	2	3,57
Desobedecer a regras e regulamentos	0	1	0	0	1	1,79
Dívidas habituais	1	0	0	0	1	1,79
Negligência na fiscalização de contratos <sup>6</sup>	1	0	0	0	1	1,79
Revelação de segredo funcional	1	0	0	0	1	1,79
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>56</b>	<b>100,00</b>

**Nota:** <sup>1</sup>pericial; <sup>2</sup>da função pública (corrupção); <sup>3</sup>administrativos/disciplinares; <sup>4</sup>funcional; <sup>5</sup>em razão do cargo (peculato); <sup>6</sup>públicos.

**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro /2012).

Conforme Tabela 07, os casos de má conduta policial (representações) mais verificados no cargo de Agente de Polícia Federal foram falta/abandono ao serviço e agressão/violência policial; no cargo de Delegado, a representação mais recorrente foi a mora na condução de inquéritos policiais; dos Peritos, a mora na elaboração/distribuição de laudos periciais e, dentre os Escrivães, a falta de hierarquia. Ressalte-se que todas as representações verificadas nos diversos cargos estão intimamente relacionadas às respectivas atribuições que exercem dentro da Instituição, nos seguintes termos:

Os casos de agressão/violência policial só foram verificados entre os Agentes de Polícia Federal. Tal situação, somada ao fato de os Agentes Federais serem os mais condenados por má conduta policial, pode ser atribuída, dentre outras variáveis, ao fato de esses agentes atuarem de forma mais próxima à população, em investigações e ações policiais de rotina, para cumprir as metas de produtividade exigidas pela sociedade e, conseqüentemente, pela Instituição. Além disso, o cargo de Agente de Polícia Federal

representa o maior efetivo da SR/DPF/PA, com a média de 124 agentes contabilizados no período da presente pesquisa.

Dentre as representações que resultaram em punição entre os Agentes de Polícia Federal, foram verificados episódios de violência policial, soltura indevida de preso e falta de urbanidade, ou seja, a falta de cortesia entre o policial e seus pares e/ou o público externo, caracterizando-se como mau atendimento. Os casos mais graves verificados entre os agentes, os quais também se configuram crime, como corrupção, peculato e conduta contrária à moral e aos bons costumes, resultaram em demissão definitiva ou em pedido de demissão.

Brandl, Stroshine e Frank (2001) revelam que oficiais que realizam o maior número de detenções, ou seja, que possuem maior “produtividade” no combate à criminalidade, estão mais propensos a serem denunciados por má conduta policial, seja por uso excessivo da força ou por faltas administrativas relacionadas ao mau uso dos instrumentos de trabalho à sua disposição, resultados que também foram ratificados por Lersch (2002), que demonstrou uma correlação significativa entre o número total de reclamações e três medidas de produtividade: prisões, citações e notificações. Quanto maior o contato entre o policial e os cidadãos para cumprir metas de produtividade, maior a exposição a denúncias disciplinares.

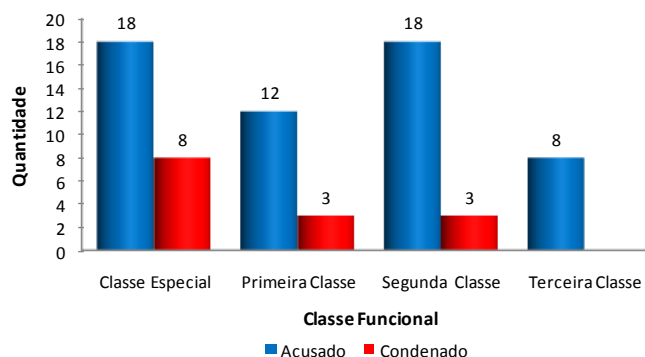
Dos policiais federais acusados, conforme Figura 07 abaixo exposta, a maior parte estava posicionada na Classe Especial e na Segunda Classe da carreira policial<sup>26</sup> – com 18 (32,14%) policiais contabilizados, respectivamente, seguido dos policiais federais posicionados na Primeira Classe, com 12 (21,43%) policiais acusados, e da Terceira Classe, com 08 (14,28%) policiais denunciados. Dos policiais efetivamente condenados, a maior parte se encontra posicionada na classe Especial, com 8 (57,14%) policiais condenados com dezesseis anos ou mais de serviço e contabilizando, em média, quarenta e um anos de idade.

---

<sup>26</sup> A carreira policial no Departamento de Polícia Federal conta com quatro classes funcionais que evoluem conforme tempo de serviço, avaliação funcional periódica de desempenho e curso de progressão. A carreira inicia-se na terceira classe, evoluindo para a segunda e primeira classe, respectivamente, chegando ao topo da carreira na classe especial.



Figura 07 – Quantidade de Policiais Federais Acusados e Condenados nos Processos Administrativos Disciplinares Registrados no Período de 2007 a 2011, no Âmbito da Superintendência de Polícia Federal do Pará, por Classe Funcional



**Fonte:** Corregedoria Geral do Departamento de Polícia Federal/Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD (setembro/2012).

Dentre os policiais mais jovens, posicionados na terceira classe, recém-ingressos na Polícia Federal e ainda em estágio probatório, chama atenção o menor número de representações e a inexistência de condenações por má conduta policial. Quando se analisa a Figura 07 quanto à classe profissional dos condenados, merece destaque a escala decrescente das classes funcionais, aferindo-se que quanto mais experiente o policial federal, maior a probabilidade de condenações disciplinares.

Esses resultados peculiares confrontam-se com vários estudos – como os de Brandl, Stroshine e Frank (2001), Lersch e Mieczkowski (1996), Mc Elvain e Kposawa (2004), Wagner (1980) – que demonstram que os policiais jovens são mais propensos a serem representados em queixas dos cidadãos por má conduta policial em comparação aos policiais mais antigos, demonstrando o fator experiência de vida como relevante em sua atuação. Semelhante resultado foi apresentado por Lemgruber, Musumeci e Cano (2003), ao relatarem que a inexperiência de policiais mais jovens na resolução de conflitos foi apontada pelos comandantes como uma das causas básicas do uso excessivo da força. A maioria das pesquisas anteriores, que relacionam tempo de serviço e reclamações de má conduta policial, como as já citadas acima, descobriu que funcionários com menos experiência da polícia são mais propensos a serem denunciados por má conduta policial.

O fato de os policiais mais novos serem menos representados e condenados por má conduta policial, em contradição com os policiais mais antigos que, em tese, seriam mais experientes, pode estar relacionado, dentre outros fatores, aos critérios formais de avaliação individual de desempenho utilizados pela Polícia Federal. Ao ingressar na carreira, o jovem

policial, posicionado na terceira classe, encontra-se submetido a duas avaliações individuais de desempenho, uma para analisar se possui o perfil para prosseguir no cargo – o que chamamos de avaliação do estágio probatório, na qual, em caso de reprovação, o policial é exonerado por falta de adequação/perfil para a carreira – e as avaliações individuais de desempenho para progressão na carreira (terceira classe, segunda classe, primeira classe e classe especial). Em caso de avaliações insuficientes para progressão na carreira e/ou condenações em processos disciplinares, o Policial Federal não progride, permanecendo na mesma classe em que se encontra, interrompendo-se a contagem do prazo de progressão<sup>27</sup>.

As avaliações individuais de desempenho, para cumprimento do estágio probatório, possuem a duração de três anos, momento em que, em caso de aprovação, o policial adquire estabilidade na carreira<sup>28</sup>. As avaliações de desempenho individual, para progressão na carreira, por sua vez, só duram até o policial atingir o topo dela, ou seja, até a classe especial, que, até o ano de 2009, era atingida após dez anos de efetivo exercício na função. Nesses termos, o policial recém-ingresso nos quadros policiais encontra-se submetido a duas avaliações individuais de desempenho, sendo observado de forma mais incisiva, enquanto o policial posicionado na classe especial não é mais submetido a nenhuma avaliação individual de desempenho, não havendo maior supervisão sobre seus atos, fatos que podem explicar o pequeno número de denúncias e condenações em desfavor de policiais posicionados na classe inicial da carreira policial.

Assim, evidencia-se a influência da avaliação do desempenho policial individual no controle interno das polícias, ainda que os critérios de avaliação utilizados em várias corporações policiais, inclusive na Polícia Federal, sejam amplamente criticados. Conforme Reiner (2002), a avaliação de desempenho policial enfrenta problemas fundamentais e interligados, como sugere a literatura de pesquisa anglo-americana, como os percalços do trabalho policial de rotina, dispersos e discricionários, e a baixa visibilidade do policiamento cotidiano, que não é claramente definido. Levando-se em consideração tais dificuldades, as avaliações de qualidade, nas conclusões do autor, deveriam basear-se em avaliações do processo, na maneira como um confronto é tratado, mais do que em seu produto ou resultado.

---

<sup>27</sup> Conforme atual normativo do DPF, o prazo de permanência na terceira classe é de três anos; na segunda classe é de cinco anos e, na primeira classe, também cinco anos, momento em que se atinge a classe especial, ou seja, o topo da carreira. Em caso de condenação disciplinar, o tempo já transcorrido para a progressão na carreira interrompe-se, passando a contar desde o início. Por exemplo, se um policial posicionado na terceira classe, com dois anos de serviço, é punido disciplinarmente, o prazo da progressão interrompe-se. A partir da condenação, ele terá que voltar a cumprir os três anos para uma nova possibilidade de progressão. Ele perde, para efeitos de progressão, os dois anos anteriormente cumpridos.

<sup>28</sup> A estabilidade no serviço público é adquirida pelo servidor depois de decorridos três anos de efetivo exercício do cargo, após aprovação em estágio probatório, nos termos do artigo 41 da Constituição Federal.

Na Polícia Federal, tanto as avaliações de desempenho individual para cumprimento do estágio probatório como para progressão de classe são amplas. O formulário de avaliação de desempenho individual, atualmente utilizado para progressão de classe na carreira, é subdividido em quatro itens com os seguintes títulos: “01 – Qualidade e quantidade de trabalho”, “02 – Iniciativa e cooperação”; “03 – Assiduidade e urbanidade” e “04 – Pontualidade e disciplina”. Cada item pode ser avaliado de 10 a 40 pontos, perfazendo um total de 140 pontos.

Embora tal formulário tenha sido idealizado levando-se em consideração as dificuldades em definir as rotinas policiais pela grande discricionariedade e complexidade da função, esse método de avaliação possui alguns problemas em seus itens genéricos, notadamente nos critérios “assiduidade e urbanidade” e “pontualidade e disciplina”, cujo deferimento de pontuação inferior ao máximo (40 pontos) pode se configurar em representação disciplinar do avaliador em desfavor do avaliado por má conduta policial e, conseqüentemente, ser passível de movimentar a esfera disciplinar repressiva.

Destarte, considerando tais percalços e a dificuldade de motivar o deferimento de pontuações inferiores ao máximo sem movimentar a esfera disciplinar, a praxe na Polícia Federal do Pará e em praticamente todo o Brasil é deferir pontuações máximas a todos os policiais, o que fragiliza a credibilidade/legitimidade dos critérios de desempenho individuais utilizados pela Instituição, bem como inviabiliza uma pesquisa mais apurada da relação entre os critérios de produtividade do policial e as representações por má conduta policial.

Ressalte-se ainda, conforme já asseverado, que as avaliações individuais de desempenho na Polícia Federal se encerram quando o policial atinge a classe especial na carreira, o que até o ano de 2009 ocorria com dez anos de efetivo serviço. Após esse fato, as ações da polícia só são avaliadas no conjunto, averiguando seus resultados. Dessa forma, apesar de o atual modelo de administração adotado pela Polícia Federal no Brasil, denominado “Gestão por Competências”, reconhecer o valor estratégico que os servidores/policiais possuem na organização, buscando encontrar novos mecanismos para solucionar impasses de gestão e motivação de pessoal, ainda persiste a falta de um critério individualizado de avaliação de desempenho e de produtividade do policial já posicionado na Classe Especial.

### **CAPÍTULO III – A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS FEDERAIS A RESPEITO DA ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA**

O presente capítulo apresenta a primeira parte dos resultados e debates da pesquisa qualitativa deste trabalho, confrontando a percepção dos policiais federais entrevistados dos diversos cargos, representantes sindicais, acusados e punidos nos processos disciplinares, com a percepção do principal corregedor gestor que ocupou o cargo no lapso temporal da presente pesquisa, a respeito da atuação, na prática, da Corregedoria da Polícia Federal do Pará, notadamente sobre a avaliação das formalidades dos processos administrativos disciplinares instaurados de 2007 a 2011, análise da atuação da COGER sobre a Corregedoria do Pará e os inconvenientes em trabalhar no setor regional de controle interno.

#### **3.1 A PERSPECTIVA DE UM CORREGEDOR REGIONAL**

No período de 2007 a 2011, a Corregedoria de Polícia Federal do Pará contou com a gestão de três corregedores regionais, todos delegados de Polícia Federal de livre nomeação do Superintendente Regional, ressaltando que não há um mandato pré-estabelecido para o desempenho do cargo de corregedor regional, sendo este exercido, normalmente, pelo mesmo período de gestão do Superintendente responsável pela nomeação, considerando que se trata de um cargo de confiança.

O primeiro corregedor do período contemplado no presente estudo, então posicionado na primeira classe da carreira policial, desempenhou tal função até agosto de 2007, quando foi destituído do encargo para desempenhar a atividade de DREX<sup>29</sup> (Delegado Regional Executivo) da SR/DPF/PA. A característica mais marcante dessa gestão foi o estabelecimento de excelentes parcerias com diversas instituições de segurança pública, como a Polícia Militar, Polícia Civil, Guarda Municipal, além de importantes contatos com o Exército, a Marinha e a Aeronáutica, inclusive recebendo diversas homenagens desses órgãos, relacionamentos que tornavam mais eficiente a atuação policial de todas as instituições, além de buscar permanente contato com o Ministério Público Federal, intermediando, inclusive, a única reunião entre todos os delegados de Polícia Federal então lotados na SR/DPF/PA e

---

<sup>29</sup> O DREX – Delegado Regional Executivo – é o segundo posto de maior destaque na hierarquia policial da Superintendência Regional de Polícia Federal, sendo o substituto legal do Superintendente Regional. Na época, o DREX era o responsável por coordenar os trabalhos de polícia judiciária das delegacias de combate aos crimes fazendários, previdenciários, ambientais e de patrimônio histórico, de defesa institucional, de imigração e de segurança privada.

todos os Procuradores da República então lotados em Belém-PA, realizada no primeiro semestre de 2007, no prédio principal da SR/DPF/PA, no intuito de aperfeiçoar as atividades realizadas entre as duas instituições.

Nesse ponto, é relevante asseverar a importância de se estabelecer parcerias com todas as esferas da segurança pública e da sociedade civil, de forma que esta se sinta segura e incentivada a contribuir com a polícia por meio de denúncias, desabafos, reivindicações e/ou elogios. O simples fato de os cidadãos estarem participando com elogios, críticas e sugestões, ou reclamando sobre o tratamento injusto, é significativo. Por outro lado, Tyler (1990, 2001) chama a atenção para o fato de que se essas denúncias não forem tratadas com seriedade e não forem sustentadas, pode haver um agravamento nas relações polícia-comunidade.

O segundo corregedor do período analisado, então posicionado na segunda classe da carreira policial, exerceu efetivamente o encargo no período de setembro de 2007 a julho de 2008, ocasião em que o então Superintendente Regional, responsável por sua designação, afastou-se de suas atividades no DPF para desempenhar a função de secretário de segurança pública do estado do Pará. Situação marcante da administração desse corregedor foi o fato de ter provocado, por meio de consulta e reivindicação formal, a alteração da instrução normativa que previa que as sindicâncias investigativas no DPF deveriam ser conduzidas por servidores estáveis, o que dificultava, em muito, as atividades da Corregedoria do Pará, extremamente carente de servidores, sobretudo estáveis.

Dentre os argumentos apresentados pelo corregedor no documento oficial de reivindicação, foram ressaltados a histórica carência de servidores estáveis na região norte e o fato de as sindicâncias investigativas não terem força de aplicar penalidade. Além disso, destacou-se também uma analogia realizada com os delegados de Polícia Federal não estáveis que conduziam diversas investigações policiais sensíveis e complexas, asseverando que quem pode o mais, pode o menos. A partir daí, aquela instrução normativa foi devidamente alterada, possibilitando que servidores não estáveis conduzissem o procedimento, o que favoreceu, em muito, os trabalhos disciplinares desenvolvidos pelo setor.

Por fim, o último corregedor regional, e o que mais tempo exerceu o encargo no período estudado, de agosto de 2008 a dezembro de 2012, então posicionado na primeira classe da carreira policial, em sua trajetória profissional, pertenceu aos quadros do Exército brasileiro e da Polícia Civil, onde desempenhou o cargo de escrivão, tendo ingressado no DPF, na função de delegado, em abril de 2000. Uma das características marcantes de sua atuação foi sua presença, como corregedor, nas correições ordinárias anuais nas delegacias descentralizadas, mantendo contato mais próximo e pessoal com os servidores dessas

delegacias, que, na maior parte dos casos, permaneciam na região de forma não voluntária e sentiam o isolamento geográfico e da administração.

Conforme percepção do referido gestor, a atuação da Corregedoria do Pará, no período de sua administração, foi boa, considerando todas as dificuldades geográficas e de pessoal enfrentadas pelo estado do Pará. Na esfera disciplinar, asseverou que a corregedoria buscou realizar um trabalho bem direcionado à questão da pessoalidade do servidor, tentando resgatá-lo como cidadão e como policial, considerando que muitos servidores, principalmente os lotados nas delegacias descentralizadas, enfrentavam problemas de adaptação à região, com o afastamento da família, o que muitas vezes gerava estresse, com reflexos disciplinares, conforme narrado pelo corregedor:

**Nós podemos dizer que fizemos um bom trabalho, é claro que levando em consideração que tínhamos várias limitações, o Pará é um estado gigantesco, com quatro unidades e a corregedoria para atender locais em que os servidores não estavam lá de forma voluntária, isso já era um ponto negativo. No entanto, na época, procuramos fazer um trabalho bem dirigido à questão de pessoalidade, ou seja, verificar, a partir de infrações ou fatos, tipificados como infrações, o porquê ocorreu, por que a pessoa se comportou daquela forma, então isso era uma preocupação dentro da Corregedoria do Pará, porque eu acredito que diferenciada, mas acredito que surgiam bons efeitos, conseguia-se entender o que havia com aquela pessoa, e depois a pessoa, ligada à condição de servidor, para resgatá-la.** Muitas vezes nós tínhamos tipos que eram definidos como infrações, mas em analisando a condição pessoal daquele servidor, conseguia-se entender o porquê ele cometeu determinada atitude e em seguida procurava resgatá-lo, como pessoa e como servidor<sup>30</sup>. (Grifos nossos).

No viés preventivo, os atos da corregedoria, conforme informações do então gestor, concentraram-se, de forma preponderante, no repasse de orientações de polícia judiciária da União às unidades, focalizando as atividades sempre no servidor. A fala desse corregedor revela uma especial atenção às delegacias descentralizadas, notadamente na realização das correições ordinárias e constante repasse de informações.

**Nós procurávamos passar reiteradamente as orientações às unidades. Procurávamos visitar, inclusive na condição de correição, e, como corregedor regional, fazia questão de visitar as delegacias, porque nessas correições se oportunizava uma conversa com todos os servidores** e aí, como mais antigo como servidor e mais velho como homem, procurávamos passar a eles o entendimento do que a sociedade esperava de nós, um trabalho no sentido de efetivamente praticar os atos de polícia judiciária da União. Então, nós tínhamos que superar as dificuldades para que a sociedade tivesse as respostas que esperavam. **Então é esse contato**

<sup>30</sup> O terceiro corregedor regional do período estudado, então posicionado na primeira classe da carreira policial, ingressou no DPF, no cargo de delegado, em abril de 2000, tendo exercido a função de corregedor regional do Pará no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012. Atualmente referido delegado de polícia federal, encontra-se posicionado na classe especial da carreira, desempenhando a função de chefe da delegacia de polícia federal de Uruguaiana, no Rio Grande do Sul, desde janeiro de 2013.

**direto que nós sempre procuramos fazer, as orientações constantes e, volto a dizer, focalizávamos as soluções no servidor**, verificávamos realmente o que estava passando com aquele servidor como pessoa, até porque o nível do concurso e a preparação da academia nos levava a crer que recebíamos pessoas de excelência e não poderíamos perdê-las para questões de ordem psicológica, ou seja, a negatividade de estar em um ambiente em que não queriam estar<sup>31</sup>. (Grifos nossos).

Quanto aos principais avanços e melhorias implantados no período da gestão, a voz do administrador revelou que o contato mais humanizado mantido pela corregedoria com os policiais propiciou a conquista de colaboradores, com efetivo comprometimento destes com as atividades de polícia judiciária.

**Esse contato pessoal nos permitiu que formássemos comprometimento dos servidores, ou seja, eles tinham ciência das dificuldades, das distâncias, mas também tinham ciência da necessidade de continuarem, de não abandonarem aquela posição tão importante para a Polícia Federal** e, nesse sentido, conseguíamos conquistá-los como pessoa e como servidor. Então eu julgo isso importante, esse trabalho que, inclusive, foi bastante reforçado depois no curso superior de polícia, que é tratar o servidor como colaborador, e foi esse **o objetivo, o norte da nossa administração: conquistar colaboradores**<sup>32</sup>. (Grifos nossos).

Após a realização de uma série de questionamentos relacionados ao controle interno da Corregedoria do Pará, os quais são debatidos nos próximos tópicos do presente capítulo, em confronto com a voz dos demais policiais entrevistados, abriu-se espaço para que o corregedor ponderasse acerca de alguma questão que entendesse relevante sobre o controle interno da Polícia Federal do Pará e do Brasil. Nesse contexto, o gestor destacou o importante projeto legislativo em trâmite desde o ano de 2007, que tem o objetivo de reestruturar a Lei n.º 4.878/65, modificando algumas transgressões e penas disciplinares aplicadas aos policiais federais e aos policiais civis do DF e prevendo a transação administrativa disciplinar para os casos de má conduta policial de natureza leve e média:

**Nós temos algo que merece atenção, que é o projeto de lei n.º 1952/2007, que institui o regime disciplinar do departamento e Polícia Federal e da Polícia Civil do Distrito Federal e invoca dispositivos da Lei n.º 4.878/65 e dá outras providências, dentre as quais tipifica as transgressões disciplinares e suas sanções e o principal: institui a transação administrativa disciplinar para as infrações de natureza leve ou média, ou seja, nós vamos, com essa nova lei, poder tratar de forma diferenciada os casos.** [...] Então isso significa um avanço que está se buscando, que vai fazer com que tenhamos uma polícia mais humana, porque vai haver mais o contato entre as autoridades, servidores, nós vamos ter a possibilidade de orientar de forma mais direta...<sup>33</sup> (Grifos nossos).

---

<sup>31</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.

<sup>32</sup> Mesmo informante anterior.

<sup>33</sup> Mesmo informante anterior.

A aprovação dessa lei representaria grande avanço no controle interno da Polícia Federal, considerando que são muitos os casos de má conduta disciplinar previstos na legislação ainda vigente, instituída em 1965, os quais se encontram defasados em relação à realidade democrática atual, necessitando de reformas. Para ilustrar um caso de má conduta disciplinar ultrapassado para o contexto democrático atual, o corregedor menciona, dentre outras ponderações, o seguinte exemplo:

[...] lei anterior, a 4.878 é de 1965, não dá para acreditar que essa lei, durante estes anos todos, atenda efetivamente os interesses da PF, considerando a evolução da instituição e da sociedade. Então, esse avanço é necessário, inclusive nós estamos conjuntamente buscando que se acelere esse processo, hoje no legislativo federal, para que possamos aplicar na polícia. O PAD eu reputo como um meio caro de esclarecer fatos que muitas vezes podem ser resolvidos no gabinete da autoridade policial, é claro, se reduzindo a autos, fazendo-se um caderno para aquele feito e cedendo ao servidor uma oportunidade de rever sua conduta, sendo ela leve ou média. E aí vão ter que definir o que é leve ou média nos dias de hoje. Até porque **nós temos um exemplo, o servidor subir no palco, no palanque de um político, é uma pena que hoje é demissória, por quê? Porque em 1965, um servidor da Polícia Federal subir no palco de um comunista era grave na época, o partido comunista era clandestino, então era demissório. Hoje eu entendo que não, não recomendaria a demissão ao fato de um servidor subir num palanque político, sobretudo em licença, ou algo assim.** Eu não recomendo a demissão. Então vamos ter que tipificar as transgressões de acordo com a sociedade e a polícia federal atual, mas essa possibilidade de se instituir na PF essa transação administrativa que já tem na CGU, já tem na Polícia Civil do Pará, isso é muito bom<sup>34</sup>. (Grifos nossos).

Conforme o corregedor regional do período de 2008 a 2012, apesar das dificuldades geográficas do Pará, da carência de pessoal e de entraves legislativos de uma lei disciplinar constituída em pleno regime ditatorial, o setor de controle interno do Pará realizou um trabalho satisfatório no período de sua gestão, concentrando suas atividades na pessoalidade do servidor e nas unidades descentralizadas que enfrentam dificuldades estruturais e falta de recursos humanos ainda maiores, o que gera reflexos na esfera disciplinar.

### 3.2 A PERCEPÇÃO DOS POLICIAIS FEDERAIS DOS DIVERSOS CARGOS

Para analisar a avaliação dos policiais federais entrevistados, dos diversos cargos na carreira policial, sobre a atuação efetiva da Corregedoria de Polícia Federal do estado do Pará, inicialmente foi necessário averiguar se esses policiais possuíam a dimensão do que faz uma corregedoria de polícia, uma vez que suas percepções sobre as funções de um órgão de controle interno estão intimamente relacionadas ao conceito deferido à Corregedoria do Pará.

<sup>34</sup>Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.



Com relação ao questionamento do que faz uma corregedoria de polícia, verificou-se que todos os policiais federais entrevistados, dos diversos cargos, possuem a dimensão do adequado papel da corregedoria de uma instituição policial, que não deve estar restrita à esfera punitiva, apesar de o controle interno, na maioria das vezes, somente ser reconhecido, tanto pela sociedade como pelos próprios policiais, pelo viés punitivo, tornando-se um setor repudiado pelos próprios policiais.

Todos os policiais entrevistados – delegados, peritos, agentes, escrivães e papiloscopistas – tanto aqueles que foram punidos, como os que nunca haviam respondido procedimentos disciplinares, destacaram as duas principais funções da corregedoria, que, na lição de Cano (2012), de um lado é corrigir e melhorar as práticas da instituição, no intuito de torná-las mais eficientes e, de outro, é investigar e punir os casos de má conduta policial. Dentre as definições dos policiais entrevistados, podemos destacar:

A corregedoria, precipuamente em todos os órgãos, tem duas funções: uma disciplinar e outra de orientar o trabalho da atividade finalística. Então essas são as duas funções precípuas da corregedoria: **é orientar na atividade finalística e a outra é a função disciplinar, que não deve, no meu entender, preponderar sobre a orientação, sobre a atividade finalística.** Acho que a orientação da atividade finalística deve ser a função que deve predominar na corregedoria. **A função disciplinar é exceção**<sup>35</sup>. (Grifos nossos).

A função da corregedoria, ao meu ver, **não tem o caráter meramente punitivo**, mas sim também de ajustamento das próprias funções do departamento, **verificar onde há necessidades, trazer soluções e não só aguardar uma infração ou um defeito no procedimento, mas sim ter uma atitude mais ativa, buscando saber qual a necessidade de cada setor e apresentar soluções.** Porque aí o parecer da corregedoria teria mais peso junto à gerência do próprio órgão<sup>36</sup>. (Grifos nossos).

Destaque-se que o agente de polícia federal que enfatizou muito mais o viés punitivo do setor de controle interno, asseverando que a corregedoria “é a polícia da polícia e, entre as muitas funções desempenhadas, é apurar as denúncias que chegam até o setor contra os servidores”<sup>37</sup>, em sua resposta, esse policial ressalta a expressão “entre as muitas funções”, ou seja, reconhece que o papel da corregedoria não fica adstrito ao caráter punitivo.

Após a conceituação ideal do funcionamento de uma corregedoria, questionou-se como avaliavam a atuação, na prática, da Corregedoria de Polícia Federal no estado do Pará. As respostas variaram entre insuficiente, regular, três avaliações como bom e algumas abstenções, sob o argumento da ausência de subsídios para a análise.

<sup>35</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

<sup>36</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 06 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>37</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

Com exceção de um policial punido, que classificou como boa a atuação da corregedoria, os demais policiais entrevistados, que foram acusados e punidos, avaliaram a atuação da corregedoria como insuficiente, motivados, principalmente, “por conta desta questão mais punitiva do que pedagógica”<sup>38</sup> e na morosidade em suas manifestações, conforme destacado na fala abaixo transcrita:

As experiências que eu tive não foram boas. Eu acho que o principal problema da corregedoria do Pará, que eu vejo hoje, é a morosidade. Assim, quando se manifesta [corregedoria], você pode discordar de determinado posicionamento que não vai significar que ela é boa ou ruim, melhor ou pior nessa discordância de posicionamento, mas ela está funcionando. **Então eu acho que a morosidade chega a levar pro insuficiente, porque ela não funciona no tempo oportuno, tanto na questão disciplinar, como na questão da orientação.** Se você não liga e pergunta, se for esperar por uma consulta formal, demora e quando chegar não tem mais jeito<sup>39</sup>. (Grifos nossos).

Um dos policiais entrevistados que não havia respondido a procedimento disciplinar, mas que também avaliou a atuação da corregedoria como insuficiente, revelou a existência de um corporativismo dentro do órgão de controle interno, asseverando que havia “dois pesos e duas medidas, dependendo de quem fosse o envolvido”<sup>40</sup>. O policial revelou um caso que testemunhou em que a situação foi arquivada, nem chegou a ser instaurada, por conta de relações de amizade, revelando um corporativismo policial negativo.

Os policiais entrevistados que avaliaram como regular a atuação da corregedoria ressaltaram que, mesmo com as visíveis deficiências, principalmente na parte preventiva e pedagógica, não poderiam dar insuficiente devido a todo o problema estrutural enfrentado pela Corregedoria do Pará, notadamente a falta de pessoal e a existência de uma demanda reprimida, ou seja, na avaliação, levaram em consideração os percalços enfrentados pelo setor, conforme voz abaixo destacada:

Aqui no Pará, a gente tem que colocar um pontinho, porque aqui tudo é exceção. Aqui nós temos a dificuldade grande de manter pessoal [...] a demanda reprimida não vem de agora, vem de muito tempo, não é coisa de 05, mas de 10, 15 anos que vem acumulando. Então a gente sabe que tem esse detalhe que, muitas vezes, quem vem de fora, não sabe dessa história. Então **vem uma demanda reprimida de muito tempo aqui, a nossa estrutura física é muito precária, temos problemas com pessoal.** [...] A corregedoria precisa de um quadro com mais gente para poder fazer esse filtro (da instauração de procedimentos), com análises fundamentadas, um núcleo de análises prévias dos expedientes que chegam, tem que ter a parte de orientação pós-instauração do expediente, uma vez que temos colegas com deficiência técnica. Temos que assumir isso e aí você vai penalizar o colega porque

<sup>38</sup> Perito(a) Criminal Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

<sup>39</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>40</sup> Perito(a) Criminal Federal, 1ª classe, 10 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

tem uma deficiência técnica? Não. Você precisa fazer um trabalho de melhoria dele, dar curso, atualização. Então, **diante da dificuldade dessa demanda reprimida de muito tempo, deve-se dar um desconto e, por conta disso, eu avaliaria com regular** [a atuação da corregedoria]. A cultura do Departamento de Polícia Federal, de muito tempo, é de prevalência do NUDIS, da disciplina. **É mais fácil você punir do que orientar, conseguir caminhos para que você tenha uma investigação eficiente**<sup>41</sup>. (Grifos nossos).

Os três policiais que avaliaram a atuação da corregedoria como boa, em suas justificativas, somente mencionaram os aspectos repressivos do setor, asseverando a imparcialidade e seriedade com que a corregedoria apurava as más condutas policiais, todavia, não fizeram qualquer referência à atuação preventiva do órgão.

**Está bom.** Aqui na PF temos a compartimentação, assim, não sabemos o que está sendo apurado, o que está ocorrendo naquele setor. Mas **o que observo e ouço falar é que as denúncias estão sendo apuradas com rigor, com cautela, com serenidade para não cometer nenhum ato injusta, proporcionando ao investigado todas as possibilidades de defesa.**<sup>42</sup> (Grifos nossos).

Aqueles que afirmaram não possuírem subsídios para avaliar a atuação da corregedoria também só focaram na questão punitiva, declarando-se alheios ao processo do controle interno ou por que não trabalhavam no setor ou por que não tiveram contato com colegas que responderam a procedimentos disciplinares, ignorando o fato de que o controle interno deveria manter contato permanente com todos os policiais para orientações, capacitação, análise de produtividade, verificação das carências e dificuldades de cada setor, no intuito de aprimorar os trabalhos desenvolvidos, funcionando como um verdadeiro órgão de controle de qualidade, o que parece não ser a realidade da atuação da Corregedoria do Pará, na percepção dos entrevistados. Como exemplo, podemos destacar o relato abaixo transcrito:

**Não me sinto seguro para avaliar, pois não trabalho lá e não acompanho os casos ou relatos.** Mas no geral do departamento de polícia no Brasil, percebemos muitas reclamações das entidades de classe de que há perseguições a certas pessoas, uma certa pessoalidade, quando deveria haver a impessoalidade. Mas no Pará parece ser bom, mas percebo uma deficiência no setor, falta pessoal e a demanda é muito maior do que a máquina lá possa atender<sup>43</sup>. (Grifos nossos).

Cano (2012) afirma que as corregedorias de todas as polícias brasileiras têm enormes dificuldades em lidar com o seu caráter preventivo e de aprimoramento das práticas das

<sup>41</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>42</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>43</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

instituições para torná-las mais eficientes, inspecionando a qualidade do trabalho policial. Assim, considerando a extensão e complexidade da atuação ideal de uma corregedoria, esta tende a ser reativa, ou seja, muito mais focada na investigação e punição dos casos de má conduta policial do que na execução do controle de qualidade das atividades desenvolvidas pela corporação, sendo tal conjuntura fortemente constatada na Corregedoria de Polícia Federal no estado do Pará, por meio das vozes de todos os policiais entrevistados.

Quanto aos casos de má conduta policial mais graves, na percepção dos policiais federais entrevistados, pertencentes aos diversos cargos da Instituição, a corrupção, os crimes contra a administração pública e as infrações consideradas crimes foram apontados de forma unânime como aqueles que devem ser combatidos com maior rigor, contra os quais a administração deve concentrar todos os esforços, não havendo divergências de entendimentos nas diversas categorias funcionais. Também foram apontados especificamente os casos de abuso de autoridade, uso indevido de bens do departamento, além das infrações graves que geram prejuízos consideráveis ao erário.

No discurso dos policiais, quanto aos casos de má conduta policial mais graves, foi ostensiva a reivindicação de que os esforços da Corregedoria do Pará devem se concentrar em situações realmente necessárias e graves e não naquelas pequenas faltas procedimentais que, muitas vezes, ocorrem por falta de estrutura de muito setores ou pela desatualização<sup>44</sup> das instruções normativas do órgão, que não correspondem á realidade de muitas superintendências e delegacias descentralizadas, notadamente as da região norte do Brasil, resultando em procedimentos fadados ao arquivamento e movimentando toda a estrutura burocrática e onerosa da corregedoria, conforme foi demonstrado na pesquisa quantitativa exposta no segundo capítulo. Com relação a esse questionamento, destacamos algumas vozes:

Com certeza, a corrupção, peculato, atos usando qualquer bem do departamento, como viaturas, a própria arma, abuso de autoridade. **Muitas das vezes são apurados fatos corriqueiros [...] se gasta muito recurso humano, muito tempo com fatos corriqueiros, que são relapsos, pequenos probleminhas tratados como grandes problemas.** O servidor se sente amedrontado. Espera-se um superhumano, mas o contexto não te proporciona isso<sup>45</sup>. (Grifos nossos).

---

<sup>44</sup> Como exemplo de dispositivos desatualizados de instruções normativas, podemos citar a IN n.º11/1991 – DG/DPF, que prevê o prazo máximo de cinco dias para que o delegado de polícia federal despache no inquérito policial. Considerando que a média de inquéritos policiais, por delegado, na Superintendência de Polícia Federal do Pará é de aproximadamente duzentos, é praticamente impossível atender a esse prazo regulamentar. Com base nessa exigência, disposta na Instrução Normativa acima citada, no ano de 2011, foram instaurados mais de dez procedimentos administrativos disciplinares em desfavor de delegados, resultando todos em arquivamento.

<sup>45</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial do DPF, não respondeu a PAD.

**Corrupção. Todos os crimes contra a administração que envolvam servidor.** Aqui não temos muitos casos, mas em São Paulo, me dava uma revolta, inclusive foi na época (2011) daquele monte de PADs aqui [no Pará], **você via as corregedorias do Brasil inteiro punindo colegas que estavam trabalhando, por não despachar inquérito (no prazo de 5 dias) e ao mesmo tempo lá em Campinas-SP, um colega que extorquia alvos de operação, ele se suicidou sem que fosse instaurada uma sindicância.** Se suicidou porque a casa dele caiu na Corregedoria da Polícia Civil e não instauraram nenhuma sindicância (na PF)<sup>46</sup>. (Grifos nossos).

O entendimento do corregedor regional do período de 2008 a 2012, quanto aos casos mais graves de má conduta disciplinar, corrobora a visão dos demais policiais entrevistados, destacando a “tolerância zero” aos casos de corrupção e graves desvios de condutas que também se configuram como crime, como foi um caso de atos de pedofilia (conduta contrária à moral e aos bons costumes) verificado na Corregedoria do Pará no ano de 2009, o qual não é compatível com a função policial.

A corrupção é tolerância zero, esse é um ponto máximo inicial para a corregedoria, para os servidores e, inclusive, por ocasião do recebimento dos novos, nós conscientizávamos que eles eram agentes da corregedoria, no sentido de detectar e informar os casos de corrupção por parte do colega, cada servidor era cientificado que também era responsável pela disciplina do órgão e **no aspecto corrupção, tolerância zero e desvios graves de conduta, como, por exemplo, tivemos casos de policial envolvido em atos de pedofilia (conduta contrária a moral e aos bons costumes), um desvio grave de conduta que não é compatível com a função policial,** então tem que ser combatido, agora eu bato em cima da corrupção, que essa é tolerância zero<sup>47</sup>. (Grifos nossos).

Diferente do que ocorreu na pesquisa de Lemgruber, Musumeci e Cano (2003), que revelou que nas categorias mais elevadas do comando militar das polícias do Pará, de São Paulo, do Rio de Janeiro, de Minas Gerais e do Rio Grande do Sul a referência a transgressões administrativas disciplinares, como quebra de hierarquia e falta ao serviço, foram colocadas em condições de igualdade com sérios crimes e denúncias de abusos cometidos por policiais, como homicídio, estupro, violência contra a pessoa e abuso de poder, o que não ocorreu na percepção dos escalões mais baixos. Todos os policiais federais, tanto aqueles considerados de nível superior (delegados e peritos), como aqueles considerados de nível médio (agentes, escrivães e papiloscopistas), possuem o mesmo entendimento sobre os casos de má conduta disciplinar que devem ser combatidos com maior rigor, o que facilita a implantação de estratégias de controle interno mais eficientes na Polícia Federal que atendam às demandas e expectativas de todas as categorias policiais e da sociedade.

<sup>46</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>47</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.

Questionados sobre quais seriam as principais causas dos episódios de má conduta policial verificados na Corregedoria do Pará (que em pesquisa quantitativa revelou que o grande número de infrações disciplinares apuradas no período de 2007 a 2011 é relativo a questões administrativas internas, como mora na elaboração de laudos periciais, mora na condução de inquéritos, dentre outras infrações de cunho regulamentar interno), os policiais entrevistados, de todas as funções, apontaram para as condições precárias de serviço, a falta de rotinas administrativas bem implementadas, a falta de pessoal, bem como a falta de reforma de alguns procedimentos internos que se encontram defasados. Tais relatos coincidem com as principais dificuldades enfrentadas pela própria Superintendência de Polícia Federal no estado do Pará, conforme alguns relatos abaixo destacados:

**Grande parte é falta de estrutura**, nesse ponto particular, os delegados e peritos, uma grande falta de estrutura, **não só a falta de delegados, mas da falta de agentes, servidores administrativos, de toda aquela estrutura necessária para a máquina funcionar**<sup>48</sup>. (Grifos nossos).

É a existência da lei, estamos em um Estado Democrático de Direito, e então temos a figura da lei, todos investidos num cargo público e sabemos disso, então se põe no papel, formaliza e nasce um procedimento e tem que ter andamento, senão a cobrança vai em cima de você. **Por mais que se saiba que é algo que não deveria ser apurado, mas pelo dever da lei dão andamento. É necessária uma reforma nos procedimentos**<sup>49</sup>. (Grifos nossos).

Ponderação relevante foi levantada por um dos entrevistados quando destacou a falta de adequação das normas internas do Departamento de Polícia Federal a cada realidade regional, havendo a necessidade de analisar detidamente cada caso, não com base nas exigências genéricas previstas nas Instruções Normativas, mas com base na realidade local. Não pode haver a mesma cobrança em superintendências regionais e delegacias descentralizadas que oferecem diferentes condições de trabalho. A administração deveria utilizar a máquina correcional para analisar as deficiências, no intuito de minorá-las, em vez de punir, conforme testificado pelo(a) entrevistado(a):

A primeira é a não adequação da realidade de cada estado. Cada **estado há uma condição diferente do número de servidores, número de serviço, mas tudo é feito de forma genérica em todos os estados** e acaba que, de repente, uma conduta aqui no Pará, ela se torna pequena em relação a uma superintendência, em um estado que é absolutamente estruturada, onde não poderia ter esse tipo de falha porque ele tem todas as condições e, no Pará, como a gente tem carência de pessoal, tem muito

---

<sup>48</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, classe especial, 28 anos de atividade policial no DPF, representante regional da ADPF desde 2009.

<sup>49</sup> Escrivão(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

serviço, então determinadas condutas a administração deveria solucionar ao invés de punir<sup>50</sup>. (Grifos nossos).

O estresse na atividade policial, que gera reflexo em outros setores, inclusive nas corregedorias, foi uma questão muito bem colocada por um agente de polícia federal entrevistado, o qual afirmou que, dentre os problemas enfrentados pela Superintendência do Pará e sua Corregedoria Regional, temos a falta de pessoal, que gera sobrecarga de trabalho, considerando as peculiaridades do estado do Pará, e aumenta o estresse da atividade policial, que por sua própria natureza já é bastante estressante.

**Falta de pessoal. Número de servidores pequeno para o volume de serviço no Pará.** Entendo que o Pará é um instituto do crime, pois é onde estão todos os crimes de atribuições para apuração da PF, estão no Pará. O que não verificamos nos outros estados. Isso sobrecarrega os servidores policiais, servidores administrativos e policiais em geral, independente de cargo. Isso causa um estresse muito grande. O próprio trabalho já causa um estresse muito grande. E quando **o policial se vê sobrecarregado de trabalho, acaba gerando um estresse e gerando reflexo em outros setores da função policial**<sup>51</sup>. (Grifos nossos).

Todavia, como já foi citado no capítulo anterior, o Departamento de Polícia Federal, assim como a Superintendência do Pará, não possui assistência psicossocial para os servidores, apesar de tal serviço já se encontrar formalizado, por meio de Instrução Normativa, desde o ano de 2009. Os médicos lotados no Pará só se dedicam à realização de juntas médicas e à homologação de atestados médicos, auxiliando, inclusive, outros órgãos da administração pública federal que não possuem juntas médicas, mas não realizam um acompanhamento contínuo dos policiais federais, buscando manter sua integridade física e psicológica diante das peculiaridades da atividade policial. Um caso concreto ocorrido no Pará foi citado por um policial entrevistado, ratificando a necessidade de um acompanhamento psicossocial mais efetivo:

**Infelizmente, aqui no Pará, a PF não tem nenhum trabalho de apoio, ajuda, amparo médico e psicossocial.** Diferentemente de outras instituições policiais que, quando observam que o policial está com comportamento diferente, precisando de um apoio psicossocial, ele é afastado e submetido a um acompanhamento, assistência médica e psicológica. A própria Polícia Militar de São Paulo... se o PM participa de uma ação que resulta em troca de tiros, ele é afastado das ruas por trinta dias ou mais, pois isto resultou em um abalo. Depois de avaliado, ele retorna às atividades. **Tivemos um fato de uma equipe há alguns anos que quase morre, de madrugada, na Bahia do Guajará, no combate a um contrabando. O barco pegou fogo, todos os policiais tiveram que se jogar na água, perderam mantimentos, armamento. Um ajudou o outro em tambores... Só foram**

<sup>50</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 06 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>51</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

**resgatados no outro dia. Isso abala qualquer ser humano, policial não é diferente, é ser humano. A PF não dispensou nenhum tratamento especial, acompanhado por psicólogo, nada disso.** Muitas vezes recorre à junta médica, mas não tem esse amparo<sup>52</sup>. (Grifos nossos).

Acerca dessa questão, o representante regional da APCF, questionado sobre a realização de gestões para obter um acompanhamento psicossocial à categoria que representa, este revelou a inércia da entidade (APCF) e dos demais órgãos de representação de classe, os quais normalmente concentram suas reivindicações em questões salariais, mas pouco se clama por melhorias de condições de trabalho, especialmente por uma assistência psicossocial com qualidade.

É muito incipiente esse serviço, só contando com uma assistente social. Não existe esse acompanhamento. Para a atividade policial, pasme, não tem [...]. A nível regional nunca se fez nada. Só se discutia isso, mas nunca trouxe para cima, e, a nível nacional, desconheço também. Acho que a própria FENAPEF também, **o sindicato dos policiais só faz reivindicação por salário**<sup>53</sup>. (Grifos nossos).

Nesses termos, apesar das peculiaridades do trabalho policial que por sua própria natureza necessita de respostas rápidas, o que exige preparo técnico e equilíbrio emocional para lidar com situações de risco e de adversidade, a gestão central da Polícia Federal brasileira, não obstante já ter idealizado um programa de acompanhamento psicossocial aos seus servidores, ainda oferece resistência para que o projeto seja realmente implantado, tendo em conta as limitações de recursos materiais e/ou humanos, fato agravado pela inércia dos próprios policiais federais em exigir a efetiva implantação de tal acompanhamento.

### 3.3 ASPECTOS FORMAIS DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES

Com relação à justa causa para a instauração do processo administrativo disciplinar e à atuação da Corregedoria Regional com relação ao procedimento instaurado, todos os entrevistados acusados e punidos nos processos disciplinares instaurados na Corregedoria do Pará, no período de 2007 a 2011, foram unânimes em afirmar que não havia justa causa para a instauração do PAD, notadamente, dentre outros motivos citados, pela ausência de oportunidade de manifestação anterior à instauração do procedimento punitivo e pela falta de adequação das exigências previstas nas instruções normativas à realidade da Superintendência do Pará.

---

<sup>52</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>53</sup> Perito Criminal Federal, 1ª classe, representante regional da APCF de 2009 a 2011.



Não. Assim como o meu caso, dez inquéritos foram instaurados e todos foram arquivados, inclusive o meu, então foi comprovado que todos, pela mesma finalidade, pelo mesmo motivo da instauração, todos geraram em procedimentos infrutíferos. O motivo da instauração era aquela punição que é irreal, [...] prevista na instrução normativa, que é despachar em cinco dias, que durante os PADs a própria COGER deu uma decisão, em forma de parecer, do entendimento geral da COGER que ao invés dos cinco (dias), três meses seria um período considerado pela administração como razoável<sup>54</sup>.

Não, porque a gente não foi ouvido previamente, antes de mais nada, a gente não tinha um parâmetro a seguir. A gente não sabia qual era a forma que eles (COGER/DPF) estavam esperando que a gente trabalhasse, para poder seguir. Então faltou esse *feedback* inicial antes de instaurar o processo.<sup>55</sup>

Também foi mencionada a situação de que antes da instauração de determinado PAD, fora iniciado Processo de Investigação Criminal (PIC) perante o Ministério Público Federal e o correspondente inquérito policial, os quais foram definitivamente arquivados por falta de autoria e materialidade do fato. Neste relato, sem entrar no mérito da existência efetiva ou não da justa causa para a instauração do PAD, chama atenção o fato de que o procedimento disciplinar fora instaurado muito tempo depois da conclusão do inquérito policial e do PIC em trâmite perante o Ministério Público Federal, havendo um descompasso no tempo de atuação da Corregedoria do Pará, conforme afirmação do(a) acusado(a):

Não, no PAD não havia [justa causa para a instauração]. A sindicância [investigativa] foi instaurada para apurar se eu havia levado euros. Ela, a sindicância ou o PAD, já não me lembro, foi instaurada muito tempo depois dos fatos, depois de eu já ter representado não sei quantas vezes. [...] **Quando o PAD foi instaurado, o inquérito policial já tinha sido arquivado sem comprovação de fato e de autoria.** E aí, no final, o PAD foi instaurado porque eu tinha trabalhado mal e dado margem á dúvida, então eu acho que justa causa para o PAD não houve. Para a sindicância [investigativa], sim, mas para o PAD, não. [...] A corregedoria foi extremamente morosa, eu pensei até entrar com ação de dano moral por conta do prejuízo que isso causou á minha carreira [...]. Ele [o PAD] foi instaurado faltava três, quatro dias para prescrever. Eu tive a nítida sensação de que ele foi instaurado para dar uma satisfação, para dizer ‘isso aqui não prescreveu na minha mão’<sup>56</sup>. (Grifos nossos).

Nesse caso específico, verificou-se uma inércia da Corregedoria do Pará, por aproximadamente dois anos, a qual foi motivada, dentre outras circunstâncias, pela ausência de comissão disciplinar formada por delegados de polícia federal nos anos de 2007, 2008 e meados de 2009, em virtude da carência de servidores estáveis do referido cargo no período

<sup>54</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 06 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>55</sup> Perito(a) Criminal Federal, 1ª Classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

<sup>56</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

em questão na SR/DPF/PA. Ressalte-se que para a composição da comissão formada por delegados, no ano de 2009, a qual conduziu o referido procedimento ora contestado e outro que também estava na iminência de prescrever, foi necessário nomear, como um dos membros, o Delegado Regional Executivo (DRCOR) da SR/PA, um dos principais cargos de confiança (DAS) e de gestão da instituição, o que demonstrou a extrema carência de delegados estáveis habilitados a conduzir o procedimento disciplinar.

No aspecto formal dos procedimentos disciplinares, alguns entrevistados mencionaram a ocorrência da violação do princípio da inocência, pelo fato de a comissão disciplinar ter sido “de fora”, indicada pelo denunciante da situação, no caso específico, a COGER/DPF, o que pode ter comprometido a imparcialidade da apuração, principalmente pela falta de conhecimento da realidade fática da SR/DPF/PA, conforme abaixo declarado por um dos entrevistados que foi punido em processo administrativo disciplinar no ano de 2011:

As formalidades, até onde recordo, foram cumpridas, mas essa questão de presunção da inocência eu não senti, isso é subjetivo, eu não tinha esse sentimento, **até porque a comissão era formada por integrantes de fora**, que não tinha conhecimento de como as coisas funcionavam aqui. Então eu, pelo menos, tive esse sensação, de que ela já entrou com intenção de punir<sup>57</sup>. (Grifos nossos).

Ainda com relação à violação do princípio da inocência, também foi mencionada a praxe de indiciamento do acusado pelo simples enquadramento da conduta investigada nos ditames das instruções normativas, muitas vezes defasadas, mesmo que todo o conjunto probatório coletado já demonstre a ausência de culpa e dolo do acusado. Conforme definição de Alves (2008b, p.122), o indiciamento é a formalização de uma acusação específica contra o servidor, ocorrendo quando, após recolhido o conjunto probatório do fato investigado, o servidor, após seu interrogatório, não consegue demonstrar sua inocência.

Demonstrada a ausência de culpabilidade do acusado após a formalização de seu interrogatório<sup>58</sup>, esse acusado, em tese, não deveria ser submetido ao procedimento do indiciamento, o que teria ocorrido em alguns procedimentos disciplinares no Pará, conforme relato de um(a) policial federal acusado(a):

[...] o princípio da inocência, ele foi o primeiro a ser violado, quando houve um indiciamento simplesmente por se enquadrar secamente na lei, passou cinco dias, pronto, então indicia, mesmo que tenha outro procedimento pra justificar. Não há

<sup>57</sup> Perito(a) Criminal Federal, 1ª Classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

<sup>58</sup> O interrogatório do acusado é o último ato da fase de instrução probatória do procedimento. O indiciamento ocorre após o interrogatório do acusado, quando todo o conjunto probatório demonstra indícios evidentes de sua culpabilidade.

justificativa de indiciamento simplesmente por comprovar que houve o decurso do tempo previsto na lei, sem levar em consideração as justificativas apresentadas.<sup>59</sup>

Outra questão abordada que afrontaria o princípio da inocência é a prática adotada pelo DPF em publicar no Boletim de Serviço da instituição, de acesso público e veiculação nacional, as peculiaridades do procedimento administrativo disciplinar instaurado, notadamente a narração pormenorizada dos fatos, o possível enquadramento disciplinar e a identificação completa e lotação do acusado, o que, por si só, já traria um constrangimento ao policial acusado, que já se sentiria punido. Ressalte-se que quando do resultado final do procedimento, só é citado o número do processo disciplinar e a decisão final, não havendo menção do nome do acusado, que pode ter sido absolvido. Sobre essa questão, assim ponderou um entrevistado que foi punido, mas sua pena não foi aplicada pelo reconhecimento posterior da prescrição:

**Quando o nome completo e lotação do policial sai no Boletim de Serviço, em rede nacional, o policial já está punido!** Talvez pela cultura inquisitorial do departamento, a convicção de culpa é formada antes das apurações. O cabra pode contratar o melhor advogado das galáxias, será punido exemplarmente.<sup>60</sup> (Grifos do entrevistado).

Quanto aos demais aspectos formais do procedimento disciplinar, como a oportunidade de defesa, qualidade da apuração dos fatos e imparcialidade no julgamento, não houve críticas negativas, com exceção de um policial que fora condenado, o qual afirmou que o resultado do procedimento não foi imparcial, “porque não levou em conta a dificuldade que se tinha para trabalhar aqui, como de pessoal e quantidade de serviço”<sup>61</sup>, além do fato de o servidor punido ser o único perito de informática desde o ano de 2010 na SR/DPF/PA, o que teria, em tese, motivado os atrasos.

### 3.4 AVALIAÇÃO DA ATUAÇÃO DA COGER

Com a influência externa-interna mais significativa da Corregedoria de Polícia Federal no Pará, foi questionado aos policiais entrevistados, de todos os cargos, tanto aqueles que foram submetidos a procedimentos disciplinares, quanto aqueles que nunca responderam a PAD, além dos representantes sindicais, como avaliavam a atuação da COGER sobre a

---

<sup>59</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 06 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>60</sup> Agente de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial, punido(a) em PAD.

<sup>61</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

Corregedoria Regional, notadamente no ano de 2011, em que houve a realização de correição extraordinária.

A maior parte dos policiais entrevistados afirmou que, assim como constatado na atuação da Corregedoria do Pará, a atuação da COGER também é reativa, ou seja, está focada majoritariamente no viés punitivo, não exercendo sua função precípua de verificar as dificuldades das corregedorias regionais, repassar orientações e treinamentos, para tentar implementar estratégias de melhorias, tanto da atividade meio – corregedoria – como da atividade fim – atuação policial.

**O controle da COGER é falho**, ela só atua quando ela detecta alguma coisa, quando ela é provocada. Ela resolve as situações disciplinarmente e não com orientações de como melhorar o serviço, de como pode reduzir as demandas, de contatos prévios com o MPF para ver o que pode ser feito... Não há esse trabalho. **A COGER atua predominantemente disciplinarmente, não procurando saber como se deu esse acúmulo, quais as dificuldades enfrentadas pela unidade. Não há esse cuidado, transformando tudo em números, não resolvendo o problema**<sup>62</sup>. (Grifos nossos).

Com base nessa percepção, é relevante destacar o relato abaixo transcrito que revela que a omissão da COGER em exercer seu papel preventivo e de aperfeiçoamento em relação às necessidades das superintendências e corregedorias regionais acaba abrindo mais espaço ao Ministério Público (controle externo) que acaba tendo uma maior influência e um maior conhecimento das realidades locais do que o próprio órgão central de controle interno da PF:

Como ela [administração passada da COGER de 2010 a 2012] tinha uma visão bem passiva e punitiva, esse controle interno se restringia à análise de procedimentos e não de verificar quais as necessidades para que venha se trazer soluções. Isso não permite que o órgão venha a se desenvolver, porque não há essa visão de buscar quais são as necessidades que cada delegado ou setor apresenta para tentar trazer uma solução, mas só de fiscalizar o serviço que está sendo feito e não buscar saber o que gera esse... por exemplo, excesso de prazo. **Ela [COGER] tem esse foco punitivo e, em razão disso, o controle que deveria ser feito das nossas necessidades acaba sendo feito pelo controle externo do Ministério Público que acaba tendo mais interferência dentro da polícia do que a própria polícia**<sup>63</sup>. (Grifos nossos).

A única avaliação positiva do desempenho da COGER/DPF sobre a atuação da Corregedoria do Pará foi manifestada pelo representante regional do SINPEF/PA, agente de polícia federal aposentado, o qual confirmou que a rigidez da COGER mantém certo controle sobre os policiais e motiva os servidores lotados na Corregedoria Regional a continuarem

---

<sup>62</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>63</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 06 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

vigilantes. Entretanto, tal avaliação positiva só enfatizou a atuação repressiva da COGER, não fazendo menção a qualquer trabalho preventivo realizado pelo órgão central de controle interno da PF:

Acho que mais rigidez do que tem em Brasília eu nunca vi, porque eu percebo que eles se preocupam com a ponta, cobrando das corregedorias estaduais um árduo trabalho. **Essa rigidez mantém um certo controle sobre os servidores, a gente percebe isso no dia a dia, os colegas lotados na corregedoria. Eu acho isso interessante, pois isso motiva os servidores da corregedoria para que continue atuante e de olhos abertos**<sup>64</sup>. (Grifos nossos).

Com relação às correições extraordinárias realizadas em 2011, nas quais foram instaurados dezessete procedimentos disciplinares em desfavor de peritos criminais federais e delegados de Polícia Federal, por mora na elaboração de laudos periciais e inquéritos policiais, desrespeitando a instrução normativa que prevê o prazo de cinco dias para despachar nos inquéritos, todos os entrevistados asseveraram a ausência do caráter pedagógico do órgão de controle interno central que, para aumentar as estatísticas da Superintendência do Pará e do Brasil, utilizou o subterfúgio mais fácil, que é a dimensão punitiva do controle interno, implantando o temor e exagerando na medida, conforme relatado pelo representante regional da ADPF/PA:

**Eu acho que eles erraram na medida**, eles poderiam sugerir, indicar pelos índices de relatórios de inquéritos que todo mundo reclamava que estava baixo, merecia uma atenção, merecia, mas deveriam separar o joio do trigo, verificar situações que realmente se justificasse [a instauração de PAD], mas se instauraram de quinze a vinte procedimentos e nem um ou um resultou em uma pena simples que depois foi revisto. **Então acho que o resultado, na prática, mostra que se errou na medida**. Era um novo corregedor geral, se ele queria mudar o método, ou melhorar as coisas, sempre a primeira parte é a educação, vamos conversar, dizer que agora é assim e não mais assado, e não já chegar com punição. **Punição é um segundo momento, o primeiro é o conhecimento, a educação, então foi totalmente inadequado.**<sup>65</sup> (Grifos nossos).

Quanto ao fato de a Corregedoria Regional do Pará não ter permitido manifestações preliminares dos acusados nos procedimentos disciplinares sugeridos pela COGER, os quais resultaram, na grande maioria, em arquivamento, verificou-se a efetiva atuação dos órgãos de representação de classe dos delegados federais (ADPF) e dos peritos criminais federais (APCF), que estabeleceram contato prévio com a Corregedoria e com o Superintendente Regional, no intuito de solicitar a manifestação prévia dos servidores acusados para uma

---

<sup>64</sup> Agente de Polícia Federal aposentado, representante regional do SINPEF/PA desde 2005.

<sup>65</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, classe especial, representante regional da ADPF desde 2009.

reavaliação das sugestões da COGER, conforme realidade local. Todavia, tais atuações foram inócuas, uma vez que o entendimento da administração era de que as sugestões da COGER, na verdade, eram ordens, conforme relataram as vozes dos representantes regionais da ADPF e APCF:

**Na época, foram feitos documentos, reuniões, e a posição da unidade aqui era de que havia uma determinação da COGER de instauração de procedimentos, mencionando faltas graves, que, na verdade, não eram, na nossa opinião, não eram faltas graves, e eu acho, falando como representante [da ADPF], que o superintendente da época ficou do lado da COGER indevidamente, não prestigiou aquelas pessoas que trabalhavam efetivamente. Poderia ter instaurado algum procedimento, mas não todos como foi instaurado.** A minoria [dos procedimentos] deveria ser instaurado, até onde eu sei que teria algum fundamento, atrasos muito grandes de inquéritos, mas **a maioria não tinha cabimento para quem conhecia a realidade local. Se a COGER não conhecia, o superintendente conhecia e sabia que as pessoas não eram negligentes como quiseram classificar.**<sup>66</sup> (Grifos nossos).

Sim, como representação regional (APCF) fomos conversar com o superintendente da época, então ele falou o seguinte: ‘bem... se não tem nada... se tem tudo isso, o PAD é pra se defender... então se defenda que se não tiver nada, não vai ser punido’. O *animus* era *puniendi* mesmo. Era pra punir. A nível nacional, a APCF conversou com o Diretor Geral e com o Corregedor Geral também pra demover essa questão que não podia colocar prazo como indicador que a pessoa não estivesse trabalhando, por exemplo, tem laudos de contabilidade que eu levei oito meses pra fazer, mas era sozinho, um perito sozinho analisando uma vasta documentação e o caso dos PADs foi do perito que viajava muito a mando do superintendente pra cobrir as missões que haviam aqui... É lógico que ele teria que deixar o trabalho dele daqui parado [...] e o do perito que era o único de informática que tinha aqui, o resto foi todo embora, e acabou respondendo PAD por demorar, não sei como ficou.<sup>67</sup> (Grifos nossos).

Questionados se as inúmeras instaurações de PAD geraram reflexos na produtividade e eficiência dos trabalhos de polícia judiciária realizados pela Superintendência do Pará, os representantes da ADPF e APCF foram uníssonos em afirmar que o temor gerado pelos processos disciplinares não trouxe reflexos positivos, já que o aumento da produtividade, somente em números, não reflete a qualidade do serviço, apesar de as estatísticas de produtividade da COGER estarem alicerçadas em números secos, sem avaliar a qualidade e as condições do trabalho, conforme abaixo exposto pelo representante da APCF:

**Pelo Medo até aumentou a produtividade, mas não se estava mais preocupado com a qualidade do trabalho.** Começou a se produzir. **Produz laudo, responde e acabou, passa pra frente, passa a bola pro outro.** Se não estiver bem [laudo] lá, ele [delegado] pergunta de novo. A preocupação que se tinha em fazer uma investigação, até muitas vezes responder além do que era pedido, eu encontrava

<sup>66</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, classe especial, representante regional da ADPF desde 2009.

<sup>67</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, representante regional da APCF de 2009 a 2011.

outras falhas que pudessem corroborar, fortalecer o relatório do delegado. Então a gente parou de fazer isso, não vai fazer muita pesquisa não, responde só o que é perguntado e acabou. Não interessa se está acontecendo outro crime ali, vai passando, não vi, não vi, não vi, acabou. Então houve sim uma pressa muito grande e essa era a intenção do corregedor também, vamos passar a bola pra frente, não se preocupar com a qualidade do serviço, pense em quantidade. **Essa atitude da corregedoria revelou essa preocupação com a quantidade e não pela qualidade.**<sup>68</sup> (Grifos nossos).

Opinião divergente foi destacada na fala de um delegado de polícia federal que considerou que a atuação da COGER/DPF em 2011, apesar de questionar os meios utilizados, ou seja, a instauração de inúmeros PADs, trouxe reflexos positivos na condução das investigações (inquéritos), revelando, inclusive, a possível influência (pressão) do Ministério Público e do Judiciário no órgão central de controle interno da PF, para a otimização do número de inquéritos policiais em trâmite na instituição.

Houve, eu não sei por qual motivo, aí a gente tem que ‘dar a César o que é de César’, **houve um *up* na condução dos inquéritos. Se a forma foi correta [instauração de vários PADs pelo Brasil por mora na condução de IPLs] de estimular os delegados a trabalhar, aí eu questiono, mas que houve um *up*, houve, e acho que isso foi pressão do Judiciário, MPF, então eu acho que houve essa influência [externa].** Eu não estou na ponta a ponto de saber, mas que tinha muita velharia [inquéritos antigos que não teriam resultados eficientes], tinha, e a gente viu a coisa andando.<sup>69</sup> (Grifo nosso).

É relevante destacar uma ponderação muito bem colocada de um dos entrevistados que foi punido em um dos procedimentos disciplinares instaurados por recomendação da COGER, que foi a ausência de um *feedback* das correições extraordinárias realizadas, ou seja, a falta de um acompanhamento posterior para verificar possíveis melhorias ou dificuldades ainda enfrentadas pela Superintendência, uma das dimensões da *accountability*. O trabalho das correições extraordinárias se limitou a punir o que se considerou errado e encerrou suas atividades por aí, não havendo nenhum trabalho posterior, como bem ressaltado pelo policial:

Se por um lado foi bom ela ter tomado pé do que estava acontecendo, por outro, teve caráter punitivo, **puniu-se o que se considerou errado, mas não teve continuidade, não se buscou verificar se as coisas melhoraram ou não, se as dificuldades que a gente tinha ainda existem ou se pioraram, como foi o nosso caso.**<sup>70</sup> (Grifo nosso).

Outra questão interessante, quanto aos reflexos das correições extraordinárias realizadas no ano de 2011 no Pará e em muitos outros estados brasileiros, as quais resultaram

<sup>68</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, representante regional da APCF de 2009 a 2011.

<sup>69</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>70</sup> Perito criminal federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

em inúmeras instaurações de PADs em desfavor de delegados de polícia federal em todo o Brasil, foi a mudança no estatuto da própria ADPF, com relação ao auxílio jurídico deferido ao associado, uma vez que os inúmeros procedimentos disciplinares instaurados em todo o Brasil, em um mesmo período, trouxeram severos prejuízos financeiros à associação, que não tinha como arcar com aqueles elevados custos do auxílio jurídico, que, na época, girava em torno de quatro a cinco mil por associado.

Teve reflexos financeiros para pagar o auxílio jurídico, tanto que na verdade mudou-se o procedimento, dada a grande quantidade de PADs, não só aqui no Pará, mas no Brasil inteiro, o auxílio jurídico passou a ser exceção, foi contratado um escritório de advocacia que passou a tratar. Mudou-se o estatuto da ADPF porque não tinha condições de arcar com aquele custo que era de quatro a cinco mil reais por associado, então efetivamente houve esse prejuízo financeiro que se mudou o procedimento do auxílio jurídico, que hoje é exceção. Tem que ser bem justificado para que não seja utilizado o escritório contratado e seja efetivamente entregue o dinheiro ao associado para ele contratar o advogado.<sup>71</sup>

Ao questionar-se o corregedor regional da época sobre como ele avaliava a atuação da COGER sobre a Corregedoria do Pará, especialmente no ano de 2011, quando ocorreu correição extraordinária que resultou na instauração de vários procedimentos disciplinares, este afirmou que o órgão de controle interno central não tinha ideia das dificuldades enfrentadas pelo estado do Pará, asseverando que tal situação foi demonstrada no arquivamento de quase 100% dos procedimentos em decorrência dos problemas estruturais constatados.

Efetivamente eles não tinham uma ideia do que era o estado do Pará, em termos de dificuldades, tanto geográficas quanto de pessoal e, entendendo um grande número de expedientes, sobretudo sindicâncias, encaminhou para lá [SR/PA] uma equipe para correições e também para correicionar os inquéritos policiais que entendiam uma demora muito grande dos delegados, então acabou se comprovando, na grande maioria dos casos, inclusive foram recomendados PADs, mas na maioria dos casos, quase que 100%, se constatou que efetivamente eram problemas estruturais.<sup>72</sup>

A única ressalva explícita apresentada pelo corregedor quanto à realização das correições extraordinárias foi o fato de os policiais enviados pelo órgão central, que verificaram os inquéritos conduzidos no Pará, serem muito novos na atividade policial e desconhecerem as peculiaridades do norte do Brasil e da Superintendência de Polícia Federal no Pará. Conforme defendeu um dos entrevistados, não pode haver uma mesma exigência

---

<sup>71</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, classe especial, representante regional da ADPF desde 2009.

<sup>72</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.



para superintendências e delegacias com realidades diversas, as quais necessitam ser mensuradas na avaliação dos trabalhos.

A única ressalva que eu faço era que as autoridades policiais que foram fazer correição eram muito jovens e não tinham sequer conhecido o norte do País. Mais uma vez eu não estou questionando os atos superiores, mas o bom seria que tivesse ido delegados antigos que tivessem trabalhado no norte do Brasil, aí teriam condições de ter uma visão muito mais longa. Tanto é que o grande número de PADs que se instaurou na superintendência acabou demonstrando isso, que eram problemas estruturais, como falta de pessoal, um estado muito grande e também uma particularidade do estado do Pará, em que há um despejo muito grande de recursos federais no estado, e isso carrega os inquéritos para a Polícia Federal.<sup>73</sup>

Por meio da fala do corregedor regional e dos demais policiais entrevistados, pode-se interpretar que a instauração dos procedimentos administrativos disciplinares, sugeridos pela COGER no ano de 2011 e analisados pela COR/SR/PA como requisições, foram utilizados pela Corregedoria Regional como forma de comprovar e divulgar oficialmente aos órgãos centrais da Polícia Federal os marcantes problemas estruturais do estado do Pará, buscando auxílio central para a adoção de medidas de melhorias na superintendência, após constatação de tal realidade preocupante, que estaria impedindo a realização de um trabalho de polícia judiciária com maior rapidez e qualidade.

Por fim, refletindo sobre os critérios de avaliação de produtividade utilizados pela COGER/DPF para mensurar o desempenho das superintendências regionais e delegacias descentralizadas, que utilizam somente a razão entre o número de inquéritos instaurados e o número de inquéritos relatados, critério que fora utilizado para a escolha das superintendências que foram submetidas às correições extraordinárias, as vozes entrevistadas, de forma unânime, também rejeitaram tais critérios, certificando, dentre as várias opiniões, as seguintes razões:

**O grande problema não é a quantidade dos inquéritos, mas a qualidade deles.** Alguns nem deveriam existir, alguns com ninguém indiciado. Outros tantos relatados sem casos solucionados. **Então outras coisas deveriam ser olhadas, não só o número de relatados** [inquéritos].<sup>74</sup> (Grifos nossos).

**É uma avaliação superficial, tinha que envolver outras variáveis,** é apenas um indicador, mas temos um contexto com várias variáveis, pessoal, estrutura, dimensões geográficas e etc... Está longe de ser a ideal, mas representa uma informação.<sup>75</sup> (Grifos nossos).

---

<sup>73</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.

<sup>74</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>75</sup> Escrivão de Polícia Federal, 1ª Classe, 07 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

Ressalte-se que um dos entrevistados, ao falar sobre os critérios de produtividade utilizados pelo órgão central de controle interno, revela a existência de uma subcultura na atividade policial de mascarar a produtividade requerida pela COGER/DPF, por meio da repressão de demandas por parte de algumas superintendências regionais, ou seja, a não instauração de inquéritos, cuja notícia crime já aportou na corregedoria do local, conforme relato abaixo destacado:

[...] Se for avaliar a produtividade do delegado com base nisso, é superinjusto por conta da complexidade. Se for avaliar a produção da superintendência, **a gente sabe que tem maneiras de mascarar esses números e é o que muitas SRs fazem para ficar bem na fita no final do ano, com as demandas reprimidas [segurar a instauração de inquéritos]**, então não está justo para medir nada: nem a produtividade da SR nem a produtividade de cada delegado.<sup>76</sup> (Grifos nossos).

Assim, foi divulgada uma prática divergente das normas regulamentares, mas que é aceita e utilizada por algumas superintendências para “escapar” de uma intervenção punitiva do controle interno central, subcultura que talvez não existisse se a atuação da COGER tivesse um viés mais pedagógico.

### 3.5 DOS INCONVENIENTES EM ATUAR NA CORREGEDORIA

Um dos principais problemas enfrentados por todas as corregedorias do Brasil é a dificuldade em montar equipes de trabalho, uma vez que os próprios policiais costumam não possuir opiniões muito positivas a respeito desse setor, o qual é interpretado como lugar de acusadores dos próprios colegas ou é entendido como o setor em que vão os policiais que não têm aptidão nem coragem de enfrentar o “verdadeiro trabalho de polícia” (LEMGRUBER; MUSUMECI; CANO, 2003, p. 100).

Considerando tal obstáculo enfrentado pelo setor, foi apresentado questionamento a todos os policiais entrevistados, que se encontravam na ativa, sobre a possibilidade de serem voluntários para trabalhar na Corregedoria de Polícia Federal do Pará. Dos onze policiais indagados, de todos os cargos, dez afirmaram que não seriam voluntários, alegando, dentre outras circunstâncias, as visíveis deficiências enfrentadas pela Corregedoria do Pará quanto à falta de pessoal, quanto ao acúmulo de trabalho e ao excesso de trabalho burocrático, o que, na avaliação de um dos entrevistados, “poderia levar a um estresse. Os colegas que estão lá estão abarrotados de serviço e querendo sair de lá”<sup>77</sup>.

<sup>76</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade profissional do DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>77</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª Classe, 07 anos de atividade policial, não respondeu a PAD.

A prevalência da esfera disciplinar punitiva, ao invés da preventiva e de correição, foi um dos pontos mais destacados entre os entrevistados, sendo esse um dos principais motivos de rejeição dos policiais em trabalhar nesse setor, que concentraria seus esforços em punir colegas, trazendo inimizades e mal-estar, o que geraria um ambiente pesado de trabalho.

Há uma certa resistência do pessoal trabalhar em corregedoria, já existe isso, a maioria dos servidores prefere não trabalhar em corregedoria. Primeiro porque sabe que é muito trabalho e segundo **tem aquela questão do disciplinar prevalecer sobre correições, achar que sempre vai ser só para punir colega, então o pessoal prefere não trabalhar.** Como há a predominância do disciplinar, **o pessoal não quer punir colega, dizer que está perseguindo colega.**<sup>78</sup> (Grifos nossos).

Não é o meu perfil, não gosto da área de direito, sou mais da área técnica até pela minha formação e **em uma corregedoria você vai ter de punir um colega é um negócio muito difícil... Como um pai que bate num filho, dói mais no pai que no filho, apesar de ele não acreditar.**<sup>79</sup> (Grifos nossos).

Esse foco mais repressivo do setor foi até justificado na fala de um dos entrevistados pela falta de gente na Corregedoria do Pará, o que dificultaria a realização de um trabalho preventivo, de correição, que conta com inúmeras atividades importantes, como estabelecer contatos prévios com o MPF para aperfeiçoar o trabalho; a consolidação de um núcleo para filtrar os expedientes que adentram na Superintendência, dentre outras atividades de correição, que necessitam de um considerável número de pessoal.

Com a atual estrutura, não. Falta gente, muita gente. **Disciplina se faz com pouca gente, mas correição não se faz.** Tem que ter um núcleo para tratar só de expediente, fazer parecer em expediente. Conversar com o Ministério Público para filtrar o que temos para fazer um trabalho melhor, porque tem muito inquérito que eu chamo de 'lixo', porque não vai dar em nada. Então é filtrar isso para que não chegue a ser instaurado. **Tem que ter um grupo para trabalhar correições, tem que fortalecer muito as correições e tem que ter gente para isso. Com pouca gente não se faz.**<sup>80</sup> (Grifos nossos).

O mesmo policial acima citado, ao ser questionado como avaliava as correições realizadas pela Corregedoria do Pará, afirmou que tal atividade só ocorre na supervisão dos aspectos formais das investigações, não se preocupando – ou não tendo condições – em acompanhar e avaliar a qualidade do trabalho realizado, apresentando as seguintes considerações:

<sup>78</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>79</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>80</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

Basicamente, as correições atualmente se limitam aos aspectos formais. Ou seja, não se tem um plano de capacitação dos servidores da atividade policial em si. Então se vai olhar os aspectos formais: se despacho no prazo, se tem rubrica nas folhas, se está numerado, se tem carimbo de data, recebimento, se tem certidão de apenso. As correições só verificam aspectos formais e, infelizmente, a carência de pessoal faz com que seja dessa maneira, mas isso é muito insuficiente para o nosso trabalho, não engrandece em nada o trabalho do IPL, cuja essência é a investigação. As correições hoje estão baseadas unicamente na formalidade, só.<sup>81</sup>

O fato de a corregedoria ser interpretada como um setor de “fora da polícia”, e até mesmo não ser considerada como um trabalho policial, foi expresso na fala de alguns entrevistados, dentre os quais, um(a) agente de polícia federal que, com veemência, afirmou que nunca seria voluntário porque “gosto de rua, de serviço policial, de investigar e fazer informações...”<sup>82</sup> e, na fala de um delegado(a), que afirmou que “como eu nunca trabalhei (na corregedoria), só trabalhei em polícia, sempre fui para a área operacional, eu sempre gostei da área operacional, nunca pedi para sair. Então, não seria voluntário”<sup>83</sup>, demonstrando que o setor de controle interno não é interpretado, por alguns entrevistados, como um verdadeiro trabalho policial.

A voz de um dos entrevistados ponderou alguns dos temas mais debatidos com relação aos problemas enfrentados pelas corregedorias, além de alternativas para minorá-los, que é a constituição de uma carreira diferenciada, o deferimento de um incentivo financeiro a mais para motivar o trabalho nesse setor, bem como a constituição de comissões permanentes de fora, as quais, em tese, seriam mais isentas e não gerariam constrangimentos aos policiais da circunscrição de onde ocorreu o episódio de má conduta policial apurado. As assertivas foram apresentadas nos seguintes termos:

Acho difícil acontecer o que vou falar, mas como a corregedoria é uma situação muito espinhosa, você vai arrumar inimizade, eu já arrumei inimizade no tempo que eu fiz PAD, o cara não fala mais comigo e então você **deveria ter uma gratificação para trabalhar aqui, para que as pessoas viessem um pouco mais motivadas, porque é difícil. Talvez as comissões, pela natureza do serviço, elas deveriam vir sempre de fora, fosse imparcial e imune a qualquer pressão pro bem ou pro mal. Prévia. Ela é prévia, não foi indicada para determinada situação, mas viria de fora, porque no mesmo local, principalmente em SRs pequenas, é muito complicado, para um lado e pro outro é complicado.** É permanente, mas não está imune à pressão. Eu acho que é uma coisa difícil que deveria ser olhada, como já tem um projeto que o DPF não faz, acho porque legalmente seria difícil e com um custo alto, que era formar essa corregedoria de fora, lá de Brasília, que tivesse uma grande equipe que se deslocaria quando fosse preciso, isso já foi pensado, mas é difícil de fazer porque financeiramente é muito caro, mas todo mundo sabe que, para a qualidade do trabalho, seria a melhor forma.<sup>84</sup> (Grifos nossos).

<sup>81</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>82</sup> Agente de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

<sup>83</sup> Delegado de Polícia Federal, classe especial, 28 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>84</sup> Mesmo informante anterior.

O único entrevistado que declarou que seria voluntário para trabalhar na corregedoria foi curiosamente um policial que fora punido em processo disciplinar, o qual afirmou que “principalmente por já ter sofrido processo administrativo, eu acho que poderia ajudar levando o outro lado, de quem está sendo avaliado”<sup>85</sup>, ou seja, o policial atuaria no intuito de auxiliar na imparcialidade do processo, levando a visão de quem já foi punido para dentro do setor.

Destarte, pela voz de todos os entrevistados, ficou evidente, assim como ocorre nas diversas instituições policiais nacionais, a resistência dos policiais em atuar na Corregedoria da Polícia Federal do Pará, mesmo sendo essa instituição a mais bem conceituada na opinião pública e que tem a confiabilidade dos brasileiros. A Corregedoria de Polícia Federal do Pará, assim como as demais instituições policiais, enfrenta os mesmos problemas de falta de estrutura, carência de pessoal e estigma de atividade meio, além de entraves legislativos para a realização de um trabalho de controle interno com maior eficiência.

---

<sup>85</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

## **CAPÍTULO IV – CONTROLE INTERNO: CONDICIONANTES FORMAIS E INFORMAIS**

Neste capítulo, dando continuidade à pesquisa qualitativa da presente dissertação, são abordados temas diversos, intimamente relacionados ao controle interno das corporações policiais, como as influências externas, positivas e/ou negativas, na atuação da Corregedoria do Pará; os reflexos da avaliação individual de desempenho na eficiência das atividades da SR/DPF/PA; a existência de algumas leis brasileiras, como, por exemplo, a limitação do uso de algemas, que são consideradas, em algumas circunstâncias, como entraves ao trabalho policial e a existência de subcultura e corporativismo nas atividades da COR/SR/DPF/PA. Tal discussão é proposta no intuito de verificar algumas condicionantes formais e informais que mobilizam e influenciam, na prática, esse órgão de controle interno.

### **4.1 INFLUÊNCIAS EXTERNAS FORMAIS**

Ao se questionar os policiais federais entrevistados sobre quais os fatores externos que influenciam, na prática, a atuação da Corregedoria Regional da PF do Pará, chamou atenção a pouca referência à atuação do Ministério Público Federal, órgão de controle externo mais importante e formalmente estabelecido pela Constituição Federal, o qual fora citado majoritariamente pelos delegados, que, em suas percepções, revelaram a fragilidade e a quase inexistência desse controle externo, que só se resumiria aos pedidos de instauração de inquérito policial e ao controle do ‘vai e vem’ dos inquéritos entre a polícia e o MPF. Em suas observações, também ponderaram acerca das dificuldades enfrentadas pelo MPF, notadamente a respeito da carência de pessoal para o cumprimento da gama de atribuições que ao órgão é imputada.

[...] quase nada eu vejo de controle externo, muito pouco, eu só vi uma vez quando eu trabalhava em Santarém, quando o MPF fez uma espécie de inspeção nos IPLs, mas, depois disso, eu nunca mais vi inspeção nenhuma com relação aos IPLs. O controle externo do MPF se resume ao ‘requisito à instauração de IPL’ e o controle do vai e volta do IPL pedindo prazo. Nós não temos hoje controle externo acho que o MPF hoje não tem também um quadro [de pessoal] que possa realizar esse controle mais de perto. Não tem condições de acompanhar todos esses inquéritos de perto.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

O fato de praticamente só os delegados de polícia federal terem mencionado a atuação do MPF como uma das influências externas, mesmo que frágil, ratifica o entendimento exposto de que esse órgão de controle externo se encontra mais focado nas questões formais do inquérito policial, e, por esse motivo, é um pouco mais “sentido” pelos delegados e não pelos ocupantes de outros cargos policiais, que, apesar de terem participação fundamental na instrução dos inquéritos, estão um pouco mais alheios aos seus procedimentos formais, os quais são conduzidos pelas autoridades policiais (delegados).

Importante ressaltar que a atuação do controle externo não deveria se resumir aos aspectos formais do inquérito policial e às denúncias de casos de má conduta policial, mas deveria acompanhar todas as esferas e todos os estágios da atividade policial, desde a fiscalização das condições de trabalho do policial (que devem ser condignas e seguras), até o planejamento e a execução das atividades de investigação. Conforme entendimento de Lemgruber, Musumeci e Cano (2003), a atuação desse órgão de controle externo envolve não só funções reativas, de combate aos casos de má conduta policial, com formulação e encaminhamento judicial das denúncias, mas também proativas, de acompanhamento e avaliação permanente das atividades policiais, o que deveria ser “sentido” pelos policiais de todos os cargos e de todas as funções. A atuação mais reativa do MPF do Pará encontra-se registrada na voz do Corregedor Regional da SR/PA, que assim ponderou sobre a atuação do órgão de controle externo perante a Corregedoria do Pará:

Nós tivemos o MPF, que algumas vezes solicitou medidas de ordem disciplinar a partir de inquéritos judiciais. Um dos casos de corrupção foi representação do MPF, a partir de um inquérito que se identificou a participação de um policial federal e posteriormente se informou [ao DPF]. Então efetivamente o MPF contribuiu muito.<sup>87</sup>

Também foram citadas pelos policiais pertencentes aos outros cargos da função policial a influência do controle externo político, vez que “quer queira quer não, a SR tem indicações políticas, tem conotações políticas. É um peso que não deveria existir, mas a gente não pode fugir da realidade e saber que existe e existiu há bem pouco tempo”<sup>88</sup> e a “questão da gestão política de Brasília que, com certeza, influencia muito aqui”<sup>89</sup>. Esse controle político pode ser compreendido como “o sistema político do qual a polícia depende, que pertence ao controle das orientações da ação policial” (MONET, 2006, p. 299).

---

<sup>87</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.

<sup>88</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>89</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

Somente um policial, pertencente ao cargo de Agente de Polícia Federal, asseverou a inexistência de influências externas na Corregedoria de Polícia Federal do Pará, quando disse não haver “nenhuma influência (externa). A corregedoria age com independência, imparcialidade, bom senso. Nunca vi nenhuma ingerência, ou influência que pudesse modificar uma decisão da corregedoria”<sup>90</sup>. Em sua resposta, fica evidente que o questionamento foi interpretado pelo policial apenas no viés negativo das influências externas, motivo pelo qual se acredita que nenhum outro fator foi citado por ele, tanto de forma negativa como positiva.

#### 4.2 INFLUÊNCIAS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO POLICIAL

Outro importante aspecto que está diretamente relacionado ao controle interno da atividade policial, mas ainda é pouco discutido pela maioria dos pesquisadores em todos os países com tradição de pesquisa sobre polícia, é quanto à influência da avaliação do desempenho policial individual no controle interno das corporações. De acordo com Reiner (2002), a avaliação de desempenho policial enfrenta problemas fundamentais e interligados, como sugere a literatura de pesquisa anglo-americana, como os percalços do trabalho policial de rotina, dispersos e discricionários, e a baixa visibilidade do policiamento cotidiano, que não é claramente definido.

Levando em consideração tais dificuldades, as avaliações de qualidade, nas conclusões de Reiner (2002), deveriam basear-se em avaliações do processo, na maneira como um confronto é tratado, mais do que em seu produto ou resultado. Nos termos desse pesquisador, policiar a polícia e o próprio policiamento é mais um exercício de poder do que de razões objetivas, visto que a maior parte do trabalho policial é de caráter político, o que torna o critério de avaliação um conceito contestado.

Com base nesses questionamentos e no intuito de averiguar se as avaliações individuais de desempenho utilizadas pela PF estão cumprindo com sua função de tornar mais eficiente o trabalho policial e diminuir as ocorrências de má conduta policial, perguntou-se aos policiais federais como analisam esse método de averiguação de produtividade individual implementado pela instituição, sendo que tal método é amplamente criticado.

Dentre as críticas mais apontadas pelos policiais entrevistados, pertencentes a todos os cargos da carreira policial, temos os critérios genéricos do formulário de avaliação, os

---

<sup>90</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.



quais, inclusive, se configuram em infração disciplinar; a falta de espaço para justificativas mais fundamentadas dos critérios apresentados de avaliação e as relações de amizade ou inimizade entre o avaliado e o avaliador, fatores que comprometem a imparcialidade das análises. Dentre as vozes entrevistadas que apresentaram as circunstâncias acima descritas, podemos destacar:

A falha está no modelo do questionário, ele é muito ruim [...]. **Você não podia diminuir a nota porque muitos daqueles critérios são infrações disciplinares.** Eu vejo chefias tirando ponto do cara e não instaurou sindicância. **Se ele não instaurou procedimento disciplinar, não tem como tirar ponto.** [...]. Aquilo não mede muita coisa, talvez meça para tirar as aberrações. E aí os chefes também não têm coragem de tirar.<sup>91</sup> (Grifos nossos).

Acho que, infelizmente, algum sistema tem que haver, nunca vi um bom ou perfeito, sempre vai haver falhas, por que **nem sempre a pessoa que vai avaliar vai fazer uma avaliação correta, não vai ser totalmente isenta por questão de amizade, de desavença.** E a pessoa mal avaliada, mesmo sabendo que falhou, não aceita a avaliação. Acho que não tem como agradar todo mundo, não tem um método totalmente bom ou totalmente ruim.<sup>92</sup> (Grifos nossos).

Com relação à ausência de imparcialidade dessas avaliações de desempenho que são aferidas, em algumas oportunidades, de acordo com as relações pessoais estabelecidas entre avaliados e avaliadores, alguns entrevistados revelam que, em muitas ocasiões, essas avaliações são utilizadas como forma de punição e perseguição dos servidores, sendo, a partir daí, apresentada uma outra subcultura:

Não. Pra mim não faz efeito nenhum. **Aquilo só serve para uma coisa: quando você quer punir alguém ou perseguir alguém, tem um instrumento a mais.** Mas servir para melhorar, não, zero. Até porque o relacionamento que você tem com o servidor não é tão próximo. Por exemplo, em uma delegacia como Altamira, lá tinha trinta pessoas, não tem como você saber se o cara chegou, se é pontual, não tem como tomar conta, ninguém é babá.<sup>93</sup> (Grifos nossos).

Acho positivo, pois motiva o servidor. Melhora o relacionamento com seu colega de delegacia. Acho válida essa avaliação interna, até para que o colega saiba que aquilo será um fator de decisão para ele progredir na carreira. Só acho o seguinte: **a gente percebe que alguns servidores que comandam as delegacias pegam um servidor que não tem um bom relacionamento, e por não ter esse fator de aproximação, esse servidor é penalizado.** Fazemos recurso para mudarmos isso.<sup>94</sup> (Grifos nossos).

<sup>91</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª Classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>92</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª Classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>93</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>94</sup> Agente de Polícia Federal aposentado, representante regional do SINPEF/PA desde 2005.

Outra crítica unânime apresentada pelos policiais entrevistados foi a existência da subcultura, dentro do DPF, de deferir pontuações máximas a todos os policiais federais avaliados, não havendo uma verdadeira avaliação individual de desempenho do policial. Eis que “todo mundo ganha 100% nas notas. Todo mundo é bom mesmo? Basta qualquer pessoa olhar [as avaliações individuais de desempenho] no nosso boletim de serviço, que é público”<sup>95</sup>. Outro policial entrevistado afirmou que concorda com as avaliações de desempenho, apesar de acreditar que não funcionam de fato: “acho que ela [a avaliação de desempenho] não é efetiva, pelo menos aqui. Acho que todo mundo tira a nota máxima sem levar em conta o merecimento. É apenas uma formalidade”<sup>96</sup>.

O único policial que afirmou não conhecer a fundo as avaliações, só citando as informações captadas por outros colegas, foi um agente de Polícia Federal, posicionado na classe especial e com mais de trinta anos de atividade policial, o qual alegou desconhecer tais critérios de avaliação individual de desempenho porque há muito tempo não era submetido a elas, que só existem até o policial atingir a classe especial na carreira, que, no período da presente pesquisa, ocorria com dez anos de efetiva atividade policial. Assim, o referido servidor entrevistado, há mais de vinte anos não era submetido a nenhuma avaliação individual de desempenho e, por esse motivo, apenas testificou: “Não conheço a fundo, mas ouço conversas de que são feitas pelas chefias e muitas vezes não chegam a agradar a todos”<sup>97</sup>.

Ao se indagar aos policiais entrevistados como essas avaliações individuais de desempenho poderiam ser aprimoradas, no intuito de trazer maior eficiência na atividade policial da SR/DPF/PA e sua Corregedoria Regional, para promover a diminuição dos casos de má conduta policial, um policial sugeriu que “um sistema melhor seria por metas, matematicamente não tem como contestar, mas uma avaliação subjetiva é fácil contestar.”<sup>98</sup>, e outro destacou a iniciativa do servidor, conforme relato abaixo transcrito:

**Eu acho que a avaliação tinha que ser pela proatividade do servidor**, que conta muito mais para o nosso serviço do que se o servidor está vindo todo dia. **Pontualidade, assiduidade, se conversa, se corrige.** Uma vez, com um colega, ele falou ‘chefe, quando tiver aquela missão, me avisa’, e eu perguntei: que missão? E ele falou ‘aquela pro inferno, que eu vou junto’. Que dizer, esse era um cara que eu podia contar, eu sabia que qualquer situação que tivesse, eu podia contar com ele,

<sup>95</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial, não respondeu a PAD.

<sup>96</sup> Perito criminal federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

<sup>97</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial, não respondeu a PAD.

<sup>98</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

então isso é que é interessante na nossa atividade policial, você saber que tem um cara que pode contar para tudo que for necessário ao trabalho.<sup>99</sup> (Grifos nossos).

O Corregedor Regional entrevistado, ao ser questionado sobre essas avaliações, também ponderou as limitações e a efetividade somente para avaliar aqueles policiais que se mostram muito ruins, todavia ressaltou que, apesar de elas partirem de 100% e haver a cultura de avaliações máximas para evitar aborrecimentos com os avaliados (que ficam indignados quando há um desconto na pontuação), elas tinham a força de gerar reflexos na atuação do servidor, podendo até mesmo ser utilizadas como forma de incentivar o policial a corrigir suas deficiências, sob pena de ser um dos poucos policiais do Brasil a ter nota menor que o máximo.

[...] elas são para atingir quem se mostra muito ruim, na realidade, aí sim, mas no geral nós temos partido do 100% e, na medida que o servidor vai trabalhando, vai mostrando seu serviço, a gente tira se realmente mostrar que não tem condições, mas eu digo que elas não se prestam para uma avaliação perfeita, vamos dizer assim [...] **Eu vou explicar até pelo tempo que eu tenho de serviço, essa questão do por que se procura dar todos os pontos, os 140. Uma boa parte é para não arrumar incomodação, porque realmente quando se tira ponto, a irresignação é grande, o servidor fica em estado de choque, então a gente procura com aquilo ali [avaliação], muitas vezes, chamar o servidor, e dizer, olha eu vou te dar estes pontos aqui, não vou te tirar, mas tu tens que melhorar, ou seja, dá os 140, dizendo que não é 140.** Isso ocorre, eu já tive que fazer dessa forma, dizer que na realidade não seria tudo isso, mas vamos melhorar isso aqui. É aquela questão de tentar resgatar o servidor na pessoalidade. Quando se tira, o servidor fica nervoso, se sente injustiçado, então aquela avaliação influencia. **Então efetivamente tem essa cultura de dar os 140, porque tirar ponto, no outro dia, o servidor está na porta do chefe querendo explicações do por que tirou ponto, e recorre, e, muitas vezes, vai até para tirar um laudo psicológico, e eu não estou exagerando, mas realmente é o que ocorre [...], é a cultura de evitar aborrecimentos.** É interessante para chamar o servidor e perguntar se ele quer que tire ponto agora ou ele vai melhorar, essa seria uma melhor forma, na prática.<sup>100</sup> (Grifos nossos).

Um caso muito interessante, apontado por um dos entrevistados, que também foi lotado na Delegacia de Polícia Federal de Santarém-PA, foi a estratégia utilizada pela então gestora da unidade para avaliar de forma individual os policiais federais daquela delegacia, sem adentrar nas subculturas de pontuações máximas, sendo mais justa e estimulando os servidor à autorreflexão:

Teve um ano que a chefe de Santarém fez algo muito interessante: ela pediu para cada um se avaliar, aí ela alterou muito pouco das autoavaliações. Se por um lado eu achei fantástico, por outro, quando publicou, a delegacia de Santarém foi a única, em todo o Brasil, que não teve as notas máximas. Aí eu acho que serve para a pessoa

<sup>99</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>100</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.

pensar: será que eu estou trabalhando direito? Nesse ano, eu pensei: nossa, estou deixando a desejar.<sup>101</sup>

A iniciativa da gestora demonstrou que mesmo com as limitações formais do formulário de avaliação, as quais foram citadas pelos diversos entrevistados, é possível a realização de avaliações de desempenho na PF de forma mais verdadeira, se houver um efetivo comprometimento e imparcialidade por parte dos avaliadores, que são fundamentais para modificar essa subcultura de avaliações fictícias máximas, as quais não correspondem à realidade.

Todavia, conforme bem destacou um entrevistado, na Polícia Federal, assim como em diversas outras instituições policiais e públicas, há uma grande dificuldade em implantar inovações, em alterar as fórmulas já adotadas, conforme ponderado pelo policial:

**Tem muita coisa que merece ser repensada dentro da polícia, mas poucas pessoas querem mexer no que já tá sendo feito há muito tempo.** No nosso setor, temos ideias, sugestões, a gente liga pra Brasília, mas não querem mexer no que já se faz há muito tempo. Ninguém quer ter dor de cabeça. Com o tempo, você bate, reclama, mas fica cansado, e olha que só tenho oito anos [de atividade policial].<sup>102</sup> (Grifos nossos).

Segundo Reiner (2004), a atividade policial, como exemplo de instituição pública, também costuma investir em ideias “seguras”, em uma burocracia clássica, em que, na visão de Bretas (1997), há uma enorme dificuldade de se pensar alternativas, já que a ideia genérica de polícia continua e a regra geral tem sido “mais do mesmo”, com resistência a inovações, o que também ficou evidente na Corregedoria do Pará, considerando-se a fala do entrevistado.

#### 4.3 RESULTADOS FORMAIS CONTROVERSOS DA PESQUISA QUANTITATIVA

Na pesquisa quantitativa dos procedimentos administrativos disciplinares instaurados de 2007 a 2011 na Corregedoria de Polícia Federal no Pará, verificou-se que a maior parte dos acusados e punidos nos processos disciplinares instaurados na SR/DPF/PA são os agentes de Polícia Federal, posicionados na classe especial, em contradição com os policiais mais jovens, posicionados na terceira classe, que foram os menos representados e punidos por má conduta policial.

---

<sup>101</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>102</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

Tais resultados contrariam muitas pesquisas nacionais e internacionais sobre polícia, as quais apontam que os policiais mais jovens e com pouco tempo de polícia são os mais propensos a praticarem atos de má conduta policial, considerando o fator experiência como uma variável relevante para minorar os índices de ocorrência de transgressões.

Tal situação foi divulgada no segundo capítulo da presente dissertação, no qual, em investigação preliminar sobre os motivos de tais resultados, apontou-se para o fato de o cargo de agente, pela natureza de suas atividades, estar mais exposto ao contato com o público; de não haver avaliação de desempenho individual dos policiais posicionados na classe especial e de existirem duas avaliações individuais de desempenho para os policiais novatos, posicionados na terceira classe da carreira.

Entretanto, para uma averiguação mais fidedigna, é salutar investigar, por meio da voz dos policiais federais que laboraram nessa Superintendência no período analisado, as razões que geraram esses resultados, já que a partir daí pode-se obter maiores elementos de apreciação.

Dentre as causas apontadas, um dos entrevistados enfatizou a existência de uma cultura policial proveniente dos tempos ditatoriais, em que se acreditava que tudo era possível e que os policiais agiam praticamente como juízes da região, certos da impunidade. O entrevistado afirma que tal cultura afetou principalmente os policiais mais antigos, uma vez que atualmente essa cultura já não mais existiria, demonstrando uma grande evolução democrática da Superintendência e Corregedoria da PF do Pará, que hoje atuariam dentro dos limites da legalidade.

Existe isso em razão da cultura que possuía a polícia de antigamente, em que, como havia poucos servidores, poucos agentes, havendo a política de que eram quase juízes da região e isso gerava a cultura que se podia fazer qualquer coisa. Hoje essa cultura já não existe... então qualquer ato que é arbitrário vai gerar punição. Antigamente, como eles eram considerados o próprio juiz da localidade, não se levava em consideração [respeitar as leis], mas hoje não, a atividade policial está diretamente ligada à legalidade de suas funções, o que antigamente não tinha tanto essa visão. **Então, por isso que muitos que entraram no departamento nessa época anterior possuem essa visão e acabam, hoje, cometendo irregularidades, mas a visão hoje é de exercer as atividades dentro da lei, dentro dos princípios, da proporcionalidade e acaba sendo punido.**<sup>103</sup> (Grifos nossos).

Outra questão revelada foi a existência da cultura policial do código do silêncio, em que os policiais mais antigos, por estabelecerem relações de amizade e confiança com os

---

<sup>103</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 06 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

poucos policiais que efetivamente permanecem na região, em uma lotação de grande rotatividade, acreditam que não serão delatados.

Na minha visão, em razão da superintendência ter essa rotatividade grande de servidores aqui, isso dificulta você perceber e identificar aquele policial que está saindo da linha. E aí vem um segundo fator, em razão de ficar sempre um grupo aqui que já se tornou amigo, todo mundo se conhece, acha que nenhum daqueles vai apontar naquela direção. Essa rotatividade que hoje está fulano e amanhã está sicrano, não vai perceber aquilo que saiu, passa pouco tempo e, em razão de ter esse grupo permanente que é morador de Belém ou do Pará, acha que não vai ser entregue por aquele colega. Acho que é mais ou menos isso aí.<sup>104</sup>

A estabilidade na carreira e a autoconfiança adquirida com o transcurso dos anos, em que o policial passa a conhecer melhor todos os meandros da estrutura policial e suas fragilidades, o que o leva a acreditar na impunidade, foram outras razões apontadas pelos entrevistados, nos seguintes termos:

**[...] o fato de já serem estáveis deixa a pessoa mais à vontade para praticar, acreditando que não vai perder a estabilidade, não vai ser demitido.** Acredito que é o passar dos anos mesmo, com essas práticas reiteradas, começa com as pequenas infrações disciplinares de ordem administrativa, aí, se não há um controle, ela não é nem verificada, não tem crivo de controle, não tem resposta disciplinar, aí os anos vão passando e aquela conduta vai se reiterando e aí, pode ser, se parte para as infrações mais graves, no caso as demissórias, entra na questão da progressão criminosa, é uma vida de infrações disciplinares sem controle, sem verificação disciplinar e aí, com o passar dos anos, a pessoa vai reiterando, vai dando aquele passinho a mais. Ninguém chega em uma concussão sem uma série de infrações antes. Eu não acredito. É a certeza da impunidade.<sup>105</sup> (Grifos nossos).

**Acho que a autoconfiança.** De certa forma, antes de você entrar na polícia, você vê a polícia de uma certa forma, mas **depois que você conhece a estrutura e vê que ela é muito falha, acaba acreditando que não vai ser pego.** Acho que é isso. Acho que o cara adquire com o tempo a confiança de que ele não vai ser pego. São pessoas que veem a estrutura da polícia e não acreditam, não confiam, **eles tem a certeza de que não serão descobertos [...].** Eu acho que ainda tem uma estrutura boa para apurar as irregularidades dos colegas, mas os colegas não contam com isso, por quê? Às vezes, as investigações de determinados assuntos não são bem conduzidas, então o colega, quando está há muito tempo, pensa: ‘ah, não aconteceu nada nisso aí...’, ele vê a deficiência e faz o julgamento errado: ‘se eu fizer, não vou ser pego’. Enquanto está novo, ainda não conhece, ainda está verificando onde está pisando.<sup>106</sup> (Grifos nossos).

Outros pontos ponderados, também relacionados à estabilidade, foram a já frisada ausência de avaliação individual de desempenho do policial posicionado na classe especial e a falta de perspectiva de crescimento profissional e financeiro desses servidores, por um longo

<sup>104</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>105</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>106</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, representante regional da APCF de 2009 a 2011.

período de atividade, uma vez que eles chegam ao ápice da carreira com apenas dez anos de efetivo exercício, o que acaba gerando desestímulo.

Talvez um pouco aí a estabilidade. **Enquanto o cara está sendo avaliado para subir de classe, ele toma cuidado, quando chega na classe especial, ele se sente mais solto, porque sabe que não vai ter repercussão financeira, já chegou no ápice da carreira** e até um pouco o fato do cara com dez, vinte e cinco anos de polícia, se sente conhecedor da estrutura e mais tentado a fazer alguma coisa errada, acreditando que não vai ser pego, uma prepotência de que é conhecedor do *metiê* dele, da situação, de que tem condições de fazer algo errado, sem ser percebido.<sup>107</sup> (Grifos nossos).

Eu acho que **a desmotivação**. O servidor chega empolgado, compromissado com o órgão e, **com o passar do tempo, ele vai se desprendendo desse compromisso, e passa a achar que não faz mais parte desse mundo e fica mais suscetível a uma infração**.<sup>108</sup> (Grifos nossos).

A falta de reciclagem também foi apontada pelo corregedor regional como causa do maior número de ocorrências disciplinares envolvendo os servidores de classe especial, ao passo que a qualidade intelectual dos novos servidores que ingressam no DPF, os quais se encontram submetidos às avaliações do estágio probatório, foi a resposta dada por ele para justificar o menor número de representações/punições envolvendo os policiais mais jovens.

[...] os mais antigos acabam flexibilizando alguns cuidados que os mais novos têm, sobretudo na questão de reciclagem, então **nós temos que ter uma previsão de reciclagem para os mais antigos, para que revivam as máximas da instituição**, então isso aí é, vamos dizer entre aspas, acabam relaxando com o tempo, mas aí a instituição deve resgatá-los com reciclagem. [...] enquanto que os servidores mais novos que estão vindo para a Polícia Federal, com um nível de inteligência muito alto e sabem que os três primeiros anos são de estágio probatório, que podem perder o emprego. **Então o probatório está bastante ligado à questão da pouca ocorrência de infração com os mais novos e também por estarem com as informações da academia bastante fresquinhas**, vamos dizer assim.<sup>109</sup> (Grifos nossos).

Um dos entrevistados apontou o conflito de gerações e, conseqüentemente, a quebra de hierarquia como uma das causas para o grande número de punições dos policiais mais antigos. Essa situação estaria presente no Pará, considerando que grande parte do efetivo da Polícia Federal do Pará e da região norte do Brasil é formada por policiais jovens recém-regressos da Academia Nacional de Polícia e muitos desses jovens, pertencentes ao cargo de delegado da Polícia Federal e posicionados na terceira classe da carreira policial, pela carência de efetivo, normalmente assumem funções de chefia, comandando muitos agentes

<sup>107</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, classe especial, 28 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>108</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>109</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.

posicionados na classe especial, que se consideram mais capacitados por sua larga experiência de vida e profissional, o que acaba gerando conflitos que, muitas vezes, se desdobram em ocorrências disciplinares.

Temos o problema de discordância entre alguém muito novo e um policial mais velho. O mais velho se acha correto, pois leva em conta a longa experiência, e o mais novo, por ser o chefe, tem o ranço da intransigência. [...] **Em todo lugar é muito difícil alguém mais velho receber ordem de alguém mais novo, na PF é mais sério, pois são duas pessoas em conflito e armadas.**<sup>110</sup>(Grifos nossos).

Quanto ao fato de os agentes de Polícia Federal serem os mais representados e punidos, dentre as motivações apresentadas, temos a falta de controle desses policiais que, pela própria natureza de sua atividade, “estão mais nas ruas e, conseqüentemente, são mais sujeitos a se depararem com situações que levam à infração.”<sup>111</sup>; o estresse da atividade policial, “que aumenta pelo trabalho de muito tempo, com o afastamento da família”<sup>112</sup>, além do fato de esse cargo compor o maior número de policiais da Superintendência de Polícia Federal do Pará.

#### 4.4 EXISTÊNCIA DE SUBCULTURA POLICIAL NA SUPERINTENDÊNCIA DE POLÍCIA FEDERAL DO PARÁ

Quanto à questão da existência de subculturas nas atividades da Polícia Federal, que representam hábitos divergentes das normas legais e regulamentares, mas que são amplamente difundidos e aceitos na atividade policial cotidiana e, muitas vezes, geram reflexos no corporativismo policial dos mecanismos de controle interno, questionou-se aos policiais federais entrevistados a existência de tais condutas informais, os quais, com exceção de um único policial, confirmaram a vivência de subculturas, inclusive justificando sua existência e prática pelas limitações que muitas normas legais e internas do DPF geram na atividade policial que, por sua essência, necessita de respostas imediatas, as quais, muitas vezes, são “engessadas” pelo excesso de burocracia das normas existentes.

**Acho que em todo local tem essa cultura do ‘jeitinho’.** Se você for para qualquer outra unidade, eu desconheço uma unidade que não tenha esse ‘jeitinho’ de fazer as coisas. Toda unidade tem que se virar dessa maneira [...]. **Eu costumo dizer que a atividade policial é diferenciada, acho que a nossa legislação, com relação a**

<sup>110</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>111</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>112</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, 07 anos de atividade no DPF, punido(a) em PAD.



**licitações e contratos, tinha que ser diferenciado, no meu entender. Fiscalização posterior. Nós precisamos de coisas imediatas.** Teve um assalto hoje em Uruará, precisamos de um helicóptero agora, eu vou fazer licitação? Ou então tem que planejar com o CAOP [Coordenação de Aviação Operacional da PF] que tem que ter uns quatro ou cinco dias para mandar o planejamento pro CAOP para conseguir, mas eu preciso agora, preciso assinar agora com um táxi aéreo para mandar o pessoal para lá. Mas não tem esse instrumento, e isso dificulta muito a atividade policial. Isso engessa muito, e a legislação tem engessado muito mais.<sup>113</sup> (Grifos nossos).

Os exemplos mais ressaltados de subculturas citadas pelos policiais entrevistados, além das situações já reveladas nos outros tópicos do presente capítulo, como a subcultura de mascarar a produtividade das superintendências regionais e de deferir notas máximas a todos os policiais em suas avaliações de desempenho, foi o desrespeito contumaz das instruções normativas que regulamentam os trâmites dos inquéritos policiais, como despachar acima de cinco dias e exarar despachos meramente protelatórios para dar a impressão de que o inquérito está sendo movimentado, conforme observações abaixo transcritas:

Tem uma [subcultura] que eu acho que prejudica o bom andamento dos inquéritos, que é em decorrência de uma exigência de observância de prazo que faz com que, **às vezes, o delgado venha a despachar, pedindo prazo simplesmente por fazer, sem solicitar nenhuma diligência.** Ele é provocado a despachar essa forma [...] porque nossa instrução normativa determina que ele não pode ficar mais de cinco dias sem despachar e, **como ele tem uma quantidade muito grande [de inquéritos], então ele acaba cometendo esse costume de pedir prazo simplesmente por pedir, sem ter sido realizado as diligências que seriam necessárias,** em razão da quantidade de serviço que ele não tem condições, pelo pequeno prazo, para despachar e analisar o inquéritos. Acaba que ele vai para o Ministério Público e volta, passou-se um tempo sem ter sido solicitado uma diligência efetiva.<sup>114</sup> (Grifos nossos).

Eu acho que em qualquer organização existem subculturas. Acho que **a falta de relatórios de agentes mais minuciosos, foi ali, faz uma coisa muito superficial e isso é aceito.** Eu acho que o relatório de missão de quem vai para a rua deveria ser mais detalhado para ser jogado nos autos com mais qualidade e normalmente isso não é feito e fica por isso mesmo, é uma coisa que tem que ser melhorada. Se isso não for cobrado, o agente não relata aquilo que ele efetivamente fez.<sup>115</sup> (Grifos nossos).

Chamou atenção o fato de que praticamente todos os policiais entrevistados afirmaram a existência de subculturas na Superintendência e Corregedoria da PF do Pará, mas a maioria apresentou a situação de forma ampla e generalizada, evitando citar situações específicas. Segundo Gottschalk e Holgersson (2011), essa é uma das características das subculturas policiais, que é o código do silêncio, como autoproteção, não sendo comum que

<sup>113</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>114</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª Classe, 06 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

<sup>115</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, classe especial, 28 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

esse código seja rompido nas instituições policiais. Como exemplo dessas citações genéricas, podemos destacar algumas vozes:

Existem em todo o país, pois os regimentos internos engessam em certo momento. Pela criatividade do servidor policial, o trabalho anda muito melhor. Se não fosse essa criatividade, a Polícia Federal estaria totalmente parada, servidores totalmente desmotivados.<sup>116</sup>

Existe. Fui lotado no Rio, Rondônia, Bahia, Mato Grosso, Roraima, Acre, então digo que existem subculturas, assim como em outras profissões também. A Polícia Federal tem uma formação na academia nacional, mas o policial herda a subcultura da região. A legislação é a mesma, mas os procedimentos são ligados à região.<sup>117</sup>

Souza, Brito e Barp (2009), refletindo sobre o Segredo Institucional e a manipulação de informação discutidos por Goffman (que afirma que a atividade oficial, em muitas ocasiões, esconde e protege comportamentos, algumas vezes desviantes, que são praticados em nome da Instituição), declaram que a manipulação e/ou a ocultação de uma informação é uma questão muito difícil de ser solucionada, considerando que antes de essa informação se tornar formal, ela passa por diversos filtros e processos de interpretação que geram transformações entre o fato real e aquele que será transformado na versão oficial aceita pela Instituição.

Conforme entendimento de Souza e Garcia (2012b), nas diversas instituições policiais, o segredo faz parte tanto das estratégias dos policiais individualmente, como da própria Instituição que possui um código informal de comportamentos, que pode ser observado na proibição implícita de delatar colegas e revelar os subterfúgios comportamentais da instituição, que muitas vezes também se configuram em casos de má conduta policial.

Nas diversas respostas sobre a existência de subculturas policiais, constatou-se ostensiva a reivindicação por reformas legislativas, considerando que muitas normas, na percepção dos entrevistados, dificultariam o trabalho policial. Também se questionou explicitamente sobre algumas leis brasileiras, como, por exemplo, a limitação do uso de algemas e os diversos direitos dos povos indígenas. Nas respostas apresentadas, a grande maioria dos policiais afirmou que esses instrumentos normativos geravam limitações e insegurança ao trabalho policial, tendo em vista, no caso específico das algemas, que arriscavam a segurança do policial e do preso, bem como fizeram observações sobre a tendência das normas em proteger o criminoso, em detrimento do policial e da vítima.

---

<sup>116</sup> Agente de Polícia Federal aposentado, representante regional do SINPEF/PA desde 2005.

<sup>117</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

Sem dúvida nenhuma, a gente vive hoje um trauma por conta da ditadura. Desde a época da abertura política, os legisladores preocupados em não sofrer mais o que sofreram de perseguições na época da ditadura, eles afrouxaram muito nas leis. **A lei se preocupa mais com o preso e contraventor do que com a vítima em função do trauma.** Quem acaba pagando o pato é a gente, os policiais e os cidadãos, pois **as leis estão mais a favor do investigado do que de quem está investigando ou da vítima.**<sup>118</sup> (Grifos nossos).

No caso das algemas especificamente, **se a gente comparar o método empregado pelas polícias de fora do Brasil, eu nunca li, nunca vi em algum lugar que não se algeme um preso,** afinal de contas passou por todo um processo, passou pelo Ministério Público, passou pelo judiciário, e se foi dada a prisão, teve causa. E acho que é para a própria segurança também.<sup>119</sup> (Grifos nossos).

Um caso de ausência legislativa, notadamente o poder de requisição dos delegados, também foi citado como obstáculo para atuação policial com maior eficiência, nas seguintes considerações:

Eu acho que o grande obstáculo do inquérito, inclusive que a ADPF está brigando, é **o poder de requisição de algumas informações fundamentais. Esse é o grande entrave da PF, ou seja, pedir um dado telefônico, um dado de recurso público, você não tem o poder para fazer isso.** Nem digo o poder de requisição na medida do Ministério Público, mas o poder de requisição para algumas coisas é fundamental para a agilidade. Esse é o grande problema. Você tem que pedir uma quebra de sigilo, é muita burocracia em um procedimento que deveria ser célere.<sup>120</sup> (Grifos nossos).

No caso específico da limitação do uso das algemas, um dos entrevistados ponderou uma questão muito relevante, que foi o fato de tal prática só ter sido contestada após a deflagração de inúmeras operações da Polícia Federal no Pará e no Brasil, envolvendo segmentos privilegiados da população, que, desde a concepção de polícia na modernidade, deveriam ser protegidos e não alvos de ações de policiamento. Enquanto a questão do uso de algemas se limitava aos crimes comuns de competência da Polícia Civil e Militar, que normalmente envolviam os integrantes dos segmentos economicamente desfavorecidos e os estereótipos policiais, essa prática nunca foi questionada e classificada como abuso de autoridade e/ou violação de direitos humanos.

Quando tal prática começou a “constranger” os segmentos economicamente privilegiados, que viam suas identidades estampadas na mídia, usando algemas, tal situação foi alvo de inúmeros debates inéditos e culminou com súmula vinculante do STF, dispondo

<sup>118</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 1ª classe, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>119</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, punido(a) em PAD.

<sup>120</sup> Delegado de Polícia Federal, classe especial, representante regional da ADPF desde 2009.

sobre a limitação de seu uso. Tal situação só ratifica o caráter político de muitas decisões legais que influenciam diretamente nas polícias, que também são permeadas de direcionamentos políticos, conforme contexto vivenciado e dependendo dos interesses dos segmentos privilegiados que têm força política para criar, revelar e reforçar verdades.

Essa da algema eu desrespeitei logo na primeira semana que foi publicada a súmula vinculante, mas eu fiz a justificativa. **Hoje em dia vemos aí na televisão a Polícia Civil e Militar algemando todo mundo e ninguém questiona nada. Agora, quando é a Polícia Federal, todo mundo quer questionar.** Eu lembro que essa questão da algema começou em uma operação [2004] que eu e o Ualame fizemos lá em Santarém [Operação Faroeste], que foi quando um dos primeiros advogados foi preso aqui no Brasil. Nós prendemos dois advogados lá e a OAB nacional deu uma chiadeira, que não pode, e fizemos busca em escritório de advocacia, que foi uma das primeiras que teve no Brasil. Então começou essa chiadeira dos advogados que não podia ser algemado e eles foram algemados, foram as primeiras chiadeiras. Aí, depois começou a haver prisões de políticos, o Jader foi um que não era para ser algemado, mas foi algemado também. **Uma vez, conversando com os Procuradores [sobre algemas], eles falaram que realmente era contra a dignidade. E eu questionei: o que é o mais e o que é o menos? O cara vai dormir vendo o sol quadrado, ele amanhã vai acordar em uma jaula, vai estar preso. O que é o mais e o menos da dignidade? É ele estar preso em uma jaula ou você está sendo simplesmente conduzido com algema que vai ser retirado daqui a pouco? O mais é o cara que está preso, enjaulado, não vai a lugar nenhum. A questão ali é só segurança, não tem nada de contra a dignidade da pessoa humana.** São certas coisas que o pessoal assimila como sendo verdades e que não leva em conta outras situações.<sup>121</sup> (Grifos nossos).

Apesar das várias manifestações desfavoráveis quanto a algumas exigências legais, um policial entrevistado, que ingressou no DPF antes da Constituição Federal de 1988, destacou, no caso da limitação do uso das algemas, que essa é uma evolução do próprio Estado Democrático de Direito, não dificultando o trabalho policial, mas impondo que seus atos sejam justificados, ressaltando que “no exemplo do uso da algema, ficou claro que depende do momento, mas, se usar, deverá relatar. Acho que estamos evoluindo. As leis devem acompanhar a evolução da sociedade”.<sup>122</sup>

O fato de apenas um policial federal ter se manifestado favoravelmente ao dispositivo de limitação do uso de algemas, asseverando o caráter positivo da necessidade de supervisão do trabalho policial, demonstra que a maioria dos policiais ainda é resistente a assimilar condutas baseadas nos princípios de um Estado Democrático de Direito, havendo a necessidade da mudança da ideologia e do comportamento dos próprios policiais.

<sup>121</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 09 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>122</sup> Agente de Polícia Federal, classe especial, 33 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

#### 4.5 EXISTÊNCIA DE CORPORATIVISMO POLICIAL NA CORREGEDORIA REGIONAL DO PARÁ

Questionou-se aos policiais federais entrevistados, pertencentes aos diversos cargos da carreira policial, se as análises prévias e os julgamentos das representações e processos disciplinares aportados na Corregedoria de Polícia Federal do Pará são influenciados pelo corporativismo policial. Com exceção de um policial, que mencionou um caso explícito em que foram utilizados “dois pesos e duas medidas”<sup>123</sup> por relações de amizade, e outros poucos que afirmaram “não tenho subsídios para responder”<sup>124</sup>, a maior parte dos policiais entrevistados, apesar de criticar a morosidade das decisões da corregedoria e o pouco enfoque ao trabalho preventivo, afirmou que “a corregedoria aparenta trabalhar de forma impessoal”<sup>125</sup>, não havendo críticas severas quanto ao corporativismo policial no seu viés negativo.

Importante ressaltar a fala de um dos policiais federais entrevistados, que revelou a existência de um corporativismo positivo dentro da Corregedoria de Polícia Federal do Pará, na medida em que o órgão de controle interno atua dentro da legalidade, mas com a interpretação mais favorável da lei ao policial, o que traz segurança para que ele exerça suas atividades e a certeza de que a Corregedoria não possui a intenção de prejudicar quem está realmente trabalhando, conforme foi dito pelo(a) entrevistado(a):

Não, eu não vejo isso. As análises hoje da SR/PA, eu não vejo um corporativismo. **Em um sistema em que a lei permite várias interpretações, você não pode estar buscando sempre a pior [interpretação] possível.** Eu não vejo ninguém querendo burlar a lei, **o que vejo é a busca da melhor interpretação, então eu acho que isso é o corporativismo que traz segurança para você ir pra rua trabalhar.** É você saber que quem está na corregedoria vai aplicar a lei, mas sem a intenção de prejudicar quem está trabalhando. Hoje eu vejo assim.<sup>126</sup> (Grifos nossos).

Destarte, pela fala dos policiais federais entrevistados, foi possível perceber que apesar das dificuldades enfrentadas pela Corregedoria de Polícia Federal do Pará, notadamente a pouca ênfase ao trabalho preventivo e pedagógico e a morosidade de suas decisões, não foram citados casos graves de corporativismo policial no viés negativo, sendo ressaltada pelos entrevistados a constante busca desse órgão de controle interno de alcançar a imparcialidade em suas decisões e a melhor interpretação da lei para aqueles policiais que

<sup>123</sup> Perito(a) criminal federal, 1ª classe, 10 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>124</sup> Papiloscopista de Polícia Federal, 08 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>125</sup> Escrivão(ã) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, não respondeu a PAD.

<sup>126</sup> Delegado(a) de Polícia Federal, 1ª classe, 07 anos de atividade policial no DPF, acusado(a) em PAD.

realmente estão cooperando para a eficiência das atividades de segurança pública do Pará e do país.

## CONCLUSÃO

O trabalho das corregedorias de polícia em todo o mundo envolve uma gama de atividades complexas para policiar, monitorar e aprimorar a atividade policial, encontrando várias limitações em suas atuações em decorrência da própria história da Instituição da qual faz parte, das subculturas internas existentes e amplamente difundidas, do estigma de atividade meio, além da dificuldade em definir exatamente o que faz a polícia, o que dificulta a realização de um trabalho preventivo e de controle de qualidade das ações policiais com a eficiência necessária.

No Brasil, as limitações da atuação das corregedorias de polícia ganham maior destaque em decorrência do descompasso democrático das instituições policiais, em que vários segmentos são resistentes a assimilar uma conduta policial baseada no Estado Democrático de Direito, além dos diversos problemas estruturais desse setor, como a resistência dos policiais a trabalhar na corregedoria; o foco no viés punitivo; o corporativismo, além da ausência da prática de cultivar um banco de dados atualizado com o perfil dos policiais acusados e o dos responsabilizados por má conduta policial, não havendo padrões estatísticos que viabilizem, de maneira confiável, estratégias preventivas e eficientes de combate aos abusos.

A Corregedoria de Polícia Federal no estado do Pará, conforme seus normativos e suas rotinas internas, encontra-se estruturada como um órgão de controle de qualidade dos trabalhos desenvolvidos pela SR/DPF/PA, na medida em que prevê o zelo pela eficiência das investigações policiais, a qualificação profissional e promove publicidade de seus atos para subsidiar novas ações de melhorias na instituição, não restringindo seus trabalhos à apuração de má conduta policial.

Esse setor, além de estar formalmente estruturado em consonância com o conceito de *accountability* policial, que, nas considerações de Muniz e Proença Júnior (2007), pode ser aplicado aos casos de mandatos policiais, não restringe sua atuação a instrumentos mecânicos formais de responsabilização, o que Bayley (2006) denominou de meios “internos-explicitos”, mas possui a cautela de verificar a interação desses controles explícitos com o contexto histórico e social nos quais estão envolvidos, o que denominou “internos-implícitos”, como ocorre, por exemplo, nas práticas preventivas e pedagógicas do NUCOR, primando pela qualidade dos inquéritos e pelo aperfeiçoamento profissional dos policiais.

Entretanto, na percepção dos policiais federais entrevistados, dos diversos cargos da carreira policial, que possuem o entendimento do papel preventivo e punitivo de uma

corregedoria de polícia, a atuação da COR/SR/DPF/PA, na prática, deixa a desejar, não pela existência de relevantes injustiças em seus procedimentos disciplinares ou de situações graves de corporativismo, mas pelas deficiências do caráter preventivo e pedagógico de sua atuação, que, na percepção dos entrevistados, é a principal função desse órgão de controle interno, além da evidente morosidade em suas manifestações, ocasionada pela carência de servidores lotados nesse setor.

Essa percepção dos policiais federais entrevistados divergiu da avaliação apresentada pelo Corregedor Regional do setor, no maior tempo do período estudado na presente pesquisa, que considerou como bom o trabalho realizado no período de sua gestão, que, no viés punitivo, direcionou os atos à personalidade do servidor, tentando resgatá-lo como cidadão e policial e, no viés preventivo, ressaltou o repasse de informações de polícia judiciária às unidades policiais. Tal percepção divergente pode ter ocorrido pela especial atenção dada às delegacias descentralizadas no período da gestão, circunstância que pode não ter sido diretamente percebida pelos policiais lotados na Superintendência do Pará. Todavia, tal conjectura é apenas hipotética, considerando a limitação da presente pesquisa, que não envolveu as delegacias descentralizadas.

A carência de servidores lotados na Corregedoria e Superintendência do Pará, unidade considerada de difícil lotação, foi demonstrada tanto pelo pequeno número de servidores lotados na região e nas remoções contabilizadas no período da presente pesquisa, quanto pelo fato de os chefes do NUCOR, NUDIS e integrantes das Comissões Permanentes de Disciplina também dividirem suas atribuições disciplinares com a condução de outras investigações policiais diversas, situação que foi corrigida no ano de 2010, por determinação da COGER/DPF, órgão de controle interno central da instituição.

O fato de os policiais federais integrantes do setor de controle interno também executarem outras atividades de polícia judiciária, como, por exemplo, a condução de cartas precatórias, estando igualmente sujeitos a representações disciplinares, é um fator que aumenta a solidariedade interna da corporação, podendo até mesmo comprometer a imparcialidade das decisões do setor, que deveria concentrar seus esforços exclusivamente nas atividades de controle interno, além de demonstrar que em muitas ocasiões, por ser considerada atividade meio, a corregedoria não recebe a atenção e o cuidado necessário.

Essa carência de pessoal também ficou evidente na constituição de comissões disciplinares externas, nos anos de 2007 e 2011, as quais esbarraram em algumas questões judiciais e geraram grande ônus financeiro aos cofres públicos, além da morosidade na condução de alguns procedimentos disciplinares, que, pelo acúmulo de serviço, extrapolaram



seus prazos legais e regulamentares. A falta de servidores na Corregedoria do Pará, na voz dos entrevistados e conforme resultados formais revelados, prejudica de forma decisiva a eficiência desse setor, que, pela impossibilidade de realizar um trabalho preventivo e pedagógico com maior eficiência, focaliza sua atuação no viés punitivo, em que é necessário menos pessoal.

Esse viés punitivo também foi constatado na atuação da COGER/DPF, tanto nos resultados formais verificados na Corregedoria do Pará, notadamente no ano de 2011, quando esse órgão central sugeriu inúmeras instaurações de PAD, sem viabilizar uma manifestação preliminar dos acusados e sem o *feedback* posterior das correções extraordinárias realizadas, quanto na voz dos policiais entrevistados, que contestam os critérios de avaliação de produtividade desse órgão, que somente leva em consideração a razão do número de inquéritos instaurados e relatados, sem observar a qualidade dos procedimentos, as demais atividades desenvolvidas pela instituição e as peculiaridades e deficiências regionais, ficando notória, a partir disso, a deficiência desse órgão central em supervisionar e aprimorar os trabalhos de polícia judiciária e disciplinar da SR/DPF/PA.

A atuação predominantemente punitiva da COGER/DPF também foi evidenciada quando se revelou, por meio da voz de um dos entrevistados, a existência de uma subcultura, em algumas superintendências regionais, de mascarar a produtividade requerida pela COGER/DPF, por meio da repressão de demandas de instauração de inquéritos e só produção de relatórios, como forma de “escapar” da intervenção punitiva do controle interno central, subcultura que talvez não existisse se a atuação da COGER tivesse um viés mais pedagógico.

Quanto aos casos de má conduta policial averiguados na Corregedoria do Pará, tanto as ocorrências submetidas ao contraditório do Processo Administrativo Disciplinar, quanto aquelas apuradas por meio de sindicâncias investigativas preliminares, a grande maioria dos casos é referente a questões administrativas internas, de cunho administrativo e em descumprimento a regulamentos internos como, por exemplo, acidentes envolvendo viatura oficial, faltas injustificadas ao serviço, quebra de hierarquia, dentre outras infrações disciplinares que não se configuram como crime e, de forma predominante, são denunciadas pelos próprios policiais federais.

Na voz dos policiais entrevistados e com base na observação dos casos formais aportados na corregedoria, as principais causas dessas pequenas infrações disciplinares constatadas são as precárias condições de trabalho, como a escassez de espaço físico e de material para o desenvolvimento das atividades policiais; a falta de rotinas administrativas bem definidas e implantadas; a insuficiência de pessoal na SR/PA e o conseqüente acúmulo

involuntário de serviço; o estresse inerente à atividade policial; a carência de acompanhamento psicossocial dos policiais federais do Pará e do Brasil, além da ausência de reforma na legislação disciplinar do DPF, que remonta ao tempo da ditadura (Lei n.º 4.878/65) e de alguns procedimentos internos do DPF que, em algumas circunstâncias, não estão adequados às diversas realidades regionais.

Quanto aos casos mais graves de má conduta policial, que também se caracterizam como crime, como, por exemplo, os episódios de violência policial, peculato e corrupção, observou-se um pequeno número de ocorrências, todavia, em todas as apurações, foi possível averiguar a atuação efetiva da corregedoria, resultando, em sua maior parte, em aplicação de penas de demissão e sugestão de demissão. Entretanto, observou-se uma deficiência na instrução dos procedimentos disciplinares perante a Corregedoria do Pará, especialmente nos casos demissórios, em que foram verificadas várias reinstaurações em decorrência de vícios formais constatados nos procedimentos, podendo destacar dois casos de PADs demissórios, instaurados em 2009 e reinstaurados em 2010, os quais descumpriram todos os prazos legais e regulamentares e ainda estão pendentes de decisão final perante o Ministério da Justiça, considerando que foram recentemente encaminhados a tal órgão para julgamento final.

Nesse ponto, é relevante destacar a opinião dos diversos policiais federais entrevistados, de todos os cargos da carreira policial, que, de forma unânime, apontaram a corrupção e os crimes contra a administração pública como os episódios de má conduta policial mais graves e que devem ser punidos com maior rigor. Esse posicionamento dos policiais revela uma pertinente reivindicação para que os esforços punitivos da Corregedoria do Pará, que possui deficiências estruturais e de pessoal, concentrem-se nos casos mais graves, em que é necessária uma rapidez de atuação, e não nos diversos casos menos graves averiguados nessa corregedoria, que envolvem questões administrativas internas e em sua maioria resultam em arquivamento.

Apesar de estar em trâmite há mais de cinco anos o projeto de Lei n.º 1.952/2007, que atualiza os dispositivos da Lei n.º 4.878/65, adequando-os integralmente ao contexto democrático e prevendo a transação administrativa disciplinar como novo instrumento administrativo para as infrações de natureza leve ou média, até abril de 2013 tal projeto ainda não se encontrava em vigor. A aprovação dessa lei representaria grande avanço no controle interno da Polícia Federal e melhoraria os trabalhos de todas as corregedorias do Brasil, notadamente a do Pará, em que a maioria dos casos verificados, conforme resultados da pesquisa quantitativa, são questões de natureza administrativa interna e provavelmente seriam processados por meio de transação administrativa disciplinar, mais célere e menos onerosa

aos cofres públicos, ao mesmo tempo em que concentraria os esforços da corregedoria, setor historicamente carente de pessoal, nos trabalhos preventivos e pedagógicos e nos casos mais graves de má conduta policial.

Outro dado também instigante, observado na presente investigação, foi o elevado número de arquivamentos dos procedimentos disciplinares e das denúncias encaminhadas à Corregedoria do Pará. Dentre as causas dos arquivamentos, ficaram patentes as deficiências estruturais da Superintendência do Pará, principalmente a carência de estrutura física e de pessoal, a ausência de rotinas administrativas bem definidas e a falta de reforma de algumas exigências contidas em instruções normativas que se encontram defasadas e inadequadas às realidades regionais, conforme manifesto nos diversos PADs instaurados no ano de 2011, contra delegados, por descumprimento do item da instrução normativa que prevê o prazo de cinco dias para despachar (movimentar) os inquéritos policiais. Todos os procedimentos instaurados pelo descumprimento de tal exigência, dez, no total, foram arquivados.

Quanto às causas dos arquivamentos, sem julgamento de mérito, por existência de vícios formais no procedimento, ficou evidente a falta de dedicação exclusiva das comissões de disciplina que dividiam suas tarefas disciplinares com outros afazeres de polícia judiciária, além da dificuldade de compor tais comissões pela ausência de servidores estáveis e pela resistência de diversos policiais em trabalhar no setor de controle interno, que é interpretado como local de “dedo-duro” ou daqueles que não têm perfil para as atividades operacionais, consideradas verdadeiramente como policiais, resultando em nomeações baseadas tão somente no critério de estabilidade, sem verificar o perfil adequado para a tarefa.

Com exceção de um policial, que foi punido em processo disciplinar perante a Corregedoria do Pará, todos os policiais entrevistados na pesquisa qualitativa foram unânimes em afirmar que não seriam voluntários para trabalhar na Corregedoria do Pará, em virtude das incontestáveis deficiências do setor, notadamente a falta de pessoal, o acúmulo de trabalho e o excesso de atividades burocráticas, além de ser um setor que atrairia inimizades, devido ao teor da atividade que é desenvolvida, gerando um ambiente pesado de trabalho, o que torna perceptível a todos a rejeição que o setor sofre por parte dos policiais federais de todos os cargos.

Com relação aos denunciantes dos processos administrativos disciplinares e sindicâncias investigativas instauradas na Corregedoria do Pará, no período de 2007 a 2011, constatou-se que a grande maioria é formada por policiais federais, seguido do Ministério Público Federal, órgão de controle externo constitucionalmente estabelecido e de maior destaque, bem como a presença de outros protagonistas do controle externo das polícias,

instituídos de forma legal, regulamentar e consuetudinária, como a imprensa, a polícia civil e o poder judiciário.

Apesar da presença do Ministério Público Federal nos resultados formais da Corregedoria do Pará, quando se questionou aos policiais federais, dos diversos cargos, quais seriam as influências externas mais marcantes no desempenho, na prática dessa corregedoria, estes pouco ressaltaram a presença do Ministério Público, só havendo menção a tal influência na fala dos delegados federais, com ressalvas da pouca atuação desse órgão ministerial, que também enfrentaria problemas de pessoal e por esse motivo atuaria mais no viés punitivo e apenas na análise das formalidades do inquérito policial, razão pela qual essa ação externa somente foi “sentida” pelos delegados. Os demais cargos citaram influências políticas externas e da COGER na atuação da Corregedoria do Pará, não mencionando a presença do Ministério Público Federal.

O fato de a maioria dos denunciantes ser os próprios policiais federais não pode ser atribuído à pouca comunicação da corregedoria com o público externo, uma vez que todas as informações, as movimentações, os resultados e as estatísticas do controle interno da Polícia Federal são publicados por meio do portal da “transparência” do Ministério da Justiça, mas pode ser atribuído como um dos fatores ao menor contato dos policiais federais com o público em suas abordagens, visto que, diferente da Polícia Militar, que exerce papel de polícia ostensiva, a Polícia Federal trabalha majoritariamente no viés investigativo e de inteligência, além da ciência dos policiais federais de que a omissão em denunciar casos de má conduta policial também se configura como infração disciplinar.

Apesar de o grande número de denúncias formuladas pelos próprios policiais federais demonstrar que estes estão cumprindo com a obrigação imposta no artigo 52 da Lei n.º 4.878/65, foi possível averiguar, na fala dos entrevistados, a existência de um código do silêncio, que representa uma cultura de resguardar os casos de subculturas policiais existentes na Superintendência do Pará. Tal subcultura refere-se ao fato de que muitas vezes o policial mantém-se silente quanto àqueles casos de condutas irregulares praticadas de forma cotidiana, os quais são aceitos pelos policiais em nome da “eficiência” da atividade e, por isso, não são denunciados pelos colegas, como forma de autoproteção.

Com relação à existência dessas subculturas na atividade da Polícia Federal do Pará, verificou-se, na fala dos entrevistados, a vivência de tal cultura policial distorcida, inclusive justificando sua existência e prática pelas limitações que muitas normas legais e internas do DPF geram na atividade policial que, por sua essência, necessita de respostas imediatas e que muitas vezes são “engessadas” pelo excesso de burocracia das normas existentes. Dentre as

subculturas citadas, além das já mencionadas, de mascarar a produtividade de algumas superintendências e do código do silêncio, foram revelados o desrespeito contumaz às instruções normativas que regulamentam os trâmites dos inquéritos policiais, como despachar acima de cinco dias e exarar despachos meramente protelatórios para dar a impressão de que o inquérito está sendo movimentado, bem como a cultura de deferir pontuações máximas nas avaliações de desempenho individual de todos os policiais federais.

Essa cultura de avaliações máximas foi justificada pelos critérios genéricos dispostos no formulário de avaliação, os quais, na visão dos entrevistados, estão postos tal qual uma infração disciplinar, o que dificulta a diminuição de pontos sem a instauração do pertinente procedimento punitivo. Além disso, a falta de espaço para justificativas mais fundamentadas também representa outro reforço dessa cultura, assim como os aborrecimentos gerados ao avaliador quando há diminuição de pontos e as relações de amizade ou inimizade entre o avaliador e o avaliado, que podem interferir na imparcialidade das avaliações e gerar até mesmo outra subcultura: a de utilizar esses instrumentos de avaliação individual como forma de perseguição ou punição de policiais, fato inclusive ressaltado pelo representante regional do SINPEF/PA.

Conforme ponderações apresentadas pelos policiais federais entrevistados, constatou-se que as avaliações individuais de desempenho da PF do Pará e do Brasil não geram relevantes reflexos na produtividade e eficiência da atividade policial, ao contrário: para eles, só têm maior eficiência para tirar os policiais que forem muito ruins, bem como não possuem nenhuma relação efetiva com os mecanismos de controle interno da Instituição, porque não são capazes de diminuir a incidência de casos de má conduta policial. Esses critérios de avaliação deveriam ser revistos pela Administração Central, notadamente quanto ao fato de se equivalerem a infrações disciplinares e partirem de 100%, o que dificultaria a diminuição de pontos. No entanto, é importante destacar que também se faz necessária a realização de um trabalho de conscientização dos avaliadores e avaliados acerca da importância desses instrumentos de avaliação de desempenho para a eficiência do trabalho policial desenvolvido.

Outro ponto ressaltado na presente pesquisa, o qual merece destaque e que fere o princípio da inocência dos acusados em procedimentos disciplinares de todo o Brasil, é a prática adotada pela instituição de publicar no Boletim de Serviço do órgão, de veiculação nacional e de livre acesso dos servidores, a portaria de instauração do PAD, contendo o relato pormenorizado do fato, em tese, reprovado, inclusive o nome e a lotação do acusado, o que já causa inicialmente um constrangimento ao policial. Em contrapartida, por ocasião da decisão

final, só são mencionados no Boletim de Serviço o número do procedimento e a decisão final. Essa prática, inclusive já contestada em algumas ações judiciais, deveria ser reavaliada pelo órgão central, no sentido de preservar a identidade do servidor no ato de instauração do procedimento, nos termos já adotados pela Controladoria Geral da União.

Na Polícia Federal, apesar de haver um banco de dados dos procedimentos disciplinares instaurados na Corregedoria Regional do Pará e em todo o Brasil (SAD/COGER/DPF), o que já representa um avanço, tendo em vista que em muitas corregedorias brasileiras ainda não há um banco de dados da esfera disciplinar, este ainda não possui uma ferramenta específica que analise, de forma automática e sistematizada, o perfil dos policiais infratores e a reincidência na prática de delitos. Não é de praxe da Corregedoria do Pará a realização de tal estudo, o que inviabiliza, conseqüentemente, um acompanhamento sistêmico e particularizado dos policiais responsabilizados e reincidentes.

Analisando o perfil dos policiais federais que responderam a procedimentos disciplinares por má conduta policial na Corregedoria de Polícia Federal do Pará, averiguou-se que a quase totalidade dos responsabilizados e reincidentes são do sexo masculino e pertencem ao cargo de Agente de Polícia Federal, resultados que se encontram alinhados com as pesquisas nacionais e internacionais que abordam o perfil do policial e as queixas dos cidadãos de má conduta policial, nas quais a maioria revela que os policiais do sexo masculino são mais propensos a serem denunciados por má conduta policial em relação às policiais do sexo feminino, bem como os policiais com maior contato com o público e com situações de confronto são mais propensos a serem representados e responsabilizados disciplinarmente.

Resultado que chamou atenção e divergiu de várias pesquisas quanto à relação entre a experiência profissional do policial e as representações por má conduta policial foi o fato de a maioria dos policiais federais acusados, condenados e reincidentes disciplinarmente estar posicionada na classe especial da carreira, ou seja, no topo da hierarquia da instituição e contar com mais de dezesseis anos de atividade policial, pressupondo vasta experiência profissional, enquanto houve um diminuto percentual de policiais acusados e nenhum policial punido dentre os recém-ingressos na carreira policial e posicionados na terceira classe. Esses resultados divergem de vários estudos que apontam para o desfecho de que policiais mais jovens estão mais propensos a representações por má conduta policial.

Tal resultado peculiar pode ser atribuído, dentre outros fatores, ao fato de até o ano de 1996 não haver a exigência, para o cargo de Agente de Polícia Federal, do nível superior para ingresso na atividade policial. É preciso considerar que várias pesquisas indicam que

policiais com maior escolaridade são menos propensos a representações disciplinares, além disso, há deficiências nos critérios de avaliação individual de desempenho dos Policiais Federais, a qual se encerra quando o policial atinge a classe especial da carreira.

Enquanto o policial mais jovem, posicionado na terceira classe, é submetido a duas avaliações individuais de desempenho, uma para avaliar o estágio probatório e outra para a progressão da carreira, e dessa forma, encontra-se supervisionado com maior proximidade e rigor, além de possuir perspectiva de crescimento profissional e salarial, o policial posicionado na classe especial não é mais submetido a nenhuma avaliação individual de desempenho, não possuindo nenhuma perspectiva de progressão profissional e salarial na carreira pelos próximos vinte anos, o que, por si só, pode gerar desânimo no policial federal.

Na visão dos policiais federais entrevistados, tais resultados encontram-se motivados pela existência, dentre os policiais mais antigos, de uma cultura policial proveniente dos tempos ditatoriais, em que se acreditava que tudo era possível e que os policiais agiam praticamente como juízes da região, certos da impunidade. Junte-se a isso o fato da existência da cultura policial do código do silêncio, em que os policiais federais mais antigos, por estabelecerem relações de amizade e confiança com os poucos policiais federais que efetivamente permanecem na região, em uma lotação de grande rotatividade, acreditam que não serão delatados, ou seja, têm a certeza da impunidade.

A estabilidade na carreira, a autoconfiança adquirida com o transcurso dos anos e a lacuna deixada pelo não oferecimento de cursos de reciclagem também foram citados pelos entrevistados. Nesse contexto, o policial passa a conhecer melhor os meandros da estrutura policial e suas fragilidades, o que o leva a acreditar na impunidade, além da já mencionada ausência de avaliação individual de desempenho do policial posicionado na classe especial e a falta de perspectiva de crescimento profissional e financeiro desses servidores por um longo período de atividade. Por último, um dos policiais federais entrevistados citou o conflito de gerações entre os policiais mais novos (que, pela carência de servidores na região norte, muito cedo assumem cargos de chefia) e os policiais mais antigos (que se julgam com mais experiência de vida e profissional do que seus chefes novos), os quais, em certas ocasiões, acabam desrespeitando algumas regras hierárquicas e conseqüentemente infringindo deveres disciplinares, devido a esse embate ideológico ocasionado pelas relações discordantes entre os mais novos inexperientes que mandam e os mais velhos experientes que têm de obedecer.

Ressalte-se que, para valorizar os policiais posicionados na classe especial da carreira, existe uma prática de priorizar tais profissionais mais experientes nos cargos de chefia e de confiança (DAS), havendo um acréscimo salarial. Todavia, os postos máximos da

carreira policial e a maior parte dos cargos de chefia no DPF, como, por exemplo, de Superintendente Regional, Delegado Executivo, Corregedores, Chefes de Delegacia e Diretores, são exclusivos do cargo de Delegado de Polícia Federal, pouco restando aos demais policiais de outros cargos.

Destarte, para um melhor desempenho das atividades da Corregedoria do Pará, faz-se necessário um acompanhamento mais individualizado dos policiais federais posicionados na classe especial da carreira, realizando políticas de valorização e aprimoramento profissional deles, além de supervisionar, de forma mais acurada, os integrantes do cargo de Agente de Polícia Federal, que, pela natureza de suas atribuições, estabelecem maior contato com o cidadão e passam por inúmeras situações de confronto.

Entretanto, considerando que o perfil dos acusados, condenados e reincidentes não é imutável e pode ser alterado conforme as efetivas ações preventivas/corretivas da corregedoria e o contexto organizacional do momento, é essencial a manutenção de um banco de dados atualizado e sistemático do perfil dos policiais federais acusados e punidos por má conduta policial, propiciando um trabalho preventivo e de controle de qualidade de maior eficiência e legitimidade.

Apesar da existência de subculturas e da resistência de muitos policiais em se adequarem às exigências do Estado Democrático de Direito, fato constatado por meio da voz da maioria dos entrevistados, que confirmou as limitações que algumas leis traziam ao trabalho policial, como as restrições ao uso das algemas, percebe-se, na Corregedoria do Pará, a existência de um corporativismo benéfico – que atua dentro da legalidade, mas que busca fazer a melhor interpretação positiva ao policial, sobretudo daqueles que não possuem antecedentes e que trazem contribuições ao desenvolvimento das atividades, que gera maior segurança aos policiais em suas atuações, na certeza de que a corregedoria não é um órgão de perseguição e de injustiças. Esse corporativismo benéfico foi inclusive ressaltado na fala do Corregedor Regional, quando asseverou que em muitas ocasiões “havia tipos que eram definidos como infrações, mas em analisando a condição pessoal daquele servidor, conseguia-se entender o porquê ele cometeu determinada atitude e, em seguida, procurava resgatá-lo, como pessoa e como servidor”<sup>127</sup>.

Focar na atuação da Corregedoria de Polícia Federal, a partir de seus resultados formais e da percepção dos policiais federais entrevistados e de seu Corregedor, permitiu verificar a existência de um cenário que apresenta tensões, limites e subculturas, mas que

---

<sup>127</sup> Corregedor regional no período de agosto de 2008 a dezembro de 2012.



também busca seu aperfeiçoamento, mesmo enfrentando dificuldades relacionadas à carência de pessoal, ao estigma de atividade meio e à resistência dos policiais em atuar nesse setor que “pune colegas” e por meio do qual se “faz inimizades”.

Pela voz de todos os entrevistados, foi constatado que, assim como ocorre nas diversas instituições policiais nacionais e internacionais, há resistência dos policiais em atuar na Corregedoria da Polícia Federal do Pará, mesmo sendo essa instituição a mais bem conceituada na opinião pública, a que possui confiabilidade dos brasileiros e na qual existem as mesmas tensões, os mesmos problemas e desafios enfrentados pelas demais instituições policiais e suas respectivas corregedorias no Brasil e no mundo.

A tarefa de reforma da Polícia não consiste apenas em baixar leis ou obter o controle da maioria, mas incorporar à subcultura policial procedimentos e normas de trabalhos que inculquem o respeito universal pelos direitos humanos, inclusive das minorias, bem como saber quais mudanças políticas podem conseguir efeitos refratários na cultura dos policiais e nas exigências situacionais que estruturam o trabalho da polícia. O policiamento, em uma sociedade dividida e hierárquica, nunca terá impacto igual para todos. Assim, a regulamentação legal, sem outras medidas, será sempre inadequada para garantir a legitimidade e a aprovação genuínas.

Para que haja eficientes políticas de segurança pública e efetivos mecanismos de controle interno das instituições policiais, faz-se necessária a participação de diversos atores sociais, nas várias áreas do conhecimento, em todas as esferas governamentais, além da legítima participação da sociedade, tanto no debate e na formulação de políticas públicas, quanto no controle da eficiência desses atos, os quais devem ser pautados na absoluta legalidade, no intuito de garantir a paz social.

Dessa forma, constata-se que a Corregedoria de Polícia Federal no estado do Pará, apesar de estar estruturada em consonância com os princípios da *accountability* policial, zelando pela qualidade nas investigações, em trabalho preventivo e corretivo, ainda esbarra em questões estruturais e limitações legislativas, todavia, verifica-se um constante esforço desse setor em aprimorar suas atividades de controle interno, com efetivo comprometimento com a sociedade e com a segurança pública.

## REFERÊNCIAS

- ALPERT, G. P.; DUNHAM, R. G. The force factor: measuring and assessing police use of force and suspect resistance. In: **Use of force by the police: overview of national and local**. Washington, DC: National Institute of Justice, 1999.
- ALVES, Léo da Silva. **Ajustamento de Conduta e Poder Disciplinar: controle da disciplina sem sindicância e sem processo**. Brasília-DF: CABRAD, 2008a. (vol. 2).
- ALVES, Léo da Silva. **Sindicância e Processo Disciplinar**. 100 soluções. Da instauração ao julgamento. Brasília-DF: CABRAD, 2008b. (vol. 1).
- BATITUCCI, Eduardo Cerqueira. A evolução institucional da polícia no século XIX: Inglaterra, Estados Unidos e Brasil em perspectiva comparada. **Revista Brasileira de Segurança Pública**. Edição 7, ago./set. 2010, p. 30 a 47.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- BAYLEY, David H. The police and political development in Europe. In: TILLY, Charles (org.) **The formation of national states in Western Europe**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1975.
- BAYLEY, David H. **Patterns of policing**. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1985, p. 177-178.
- BAYLEY, David H. Comparative organization of the police in english-speaking countries. In: TONRY, Michel; MORRIS, Norval. **Modern policing**. Chicago: University of Chicago Press, 1992, p. 509-546.
- BAYLEY, David H. **Padrões de policiamento: uma análise internacional comparativa**. Trad. Renê Alexandre Belmonte. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.
- BLANCO, Antonio Carlos Carballo (Org.). **Polícia, Estado e Sociedade: Saberes e Práticas Latino-americanos**. Rio de Janeiro: Publit Seleções Editoriais, 2007.
- BEAKLINI, Bruno Lima Rocha. **A Polícia Federal após a Constituição de 1988**. Porto Alegre: Deriva, 2010.
- BITTNER, Egon. **Aspectos do trabalho policial**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.
- BRASIL. Código de Processo Civil. Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869.htm)>. Acesso em 15 abr. 2013.
- BRASIL. Código Penal: Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)>. Acesso em 15 abr. 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 15 abr. 2013.

BRASIL. Decreto 5.480, de 30 de junho de 2005. Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5480.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5480.htm)> Acesso em 15 abr. 2013.

BRASIL. Lei 4.878, de 03 de dezembro de 1965. Dispõe sobre o Regime Jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4878.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4878.htm)>. Acesso em 15 abr. 2013.

BRASIL. Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)>. Acesso em 15 abr. 2013.

BRANDL, S. G.; STROSHINE, M. S.; FRANK, J. Who are the complaint-prone officers? An examination of the relationship between police officers' attributes, arrest activity, assignment, and citizens' complaints about excessive force. **Journal of Criminal Justice**, 2001.

BRETAS, Marcos Luiz. Observações sobre a falência dos modelos policiais. In: **Tempo Social**. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, n. 9, 1997, p. 79-94.

CANCIAN, Renato. **Comissão Justiça e Paz de São Paulo**: gênese e atuação política – 1972-1985. Universidade Federal de São Carlos, 2001.

CANO, Ignácio. Nós e eles: direitos humanos, a polícia e a visão dicotômica da sociedade. In: NOVAES, Regina (Org.). **Direitos humanos**: temas e perspectivas. Rio de Janeiro: Mauad Editora/ABA/Fundação Ford, 2001. p. 117-122.

CANO, Ignácio. Police Oversight in Brazil. Disponível em: <[http://www.altus.org/pdf/b\\_ic\\_en.pdf](http://www.altus.org/pdf/b_ic_en.pdf)>. Acesso em: 18 dez. 2012.

CARTER, D. L.; SAPP, A. D.; STEPHENS, D. W. **The state of police education**: Policing directions for the 21th century. Washington, D.C: Police Executive Research Forum, 1989.

CASCIO, W. F. Formal education and police officer performance. **Journal of Police Science and Administration**, 5, 1977. p. 89-96.

CAVALCANTE, Anny Karliene Praciano; SILVA, Eduardo Pereira da. **Curso de Atualização em PAD – CODIS/COGER**. Departamento de Polícia Federal. Academia Nacional de Polícia, Brasília-DF, 2008.

CAVASSANI, S. M. C. A. **Utilização da violência na atividade policial**: da insanidade coletiva à loucura solidária. Vitória: UFES, 1998.

CHEVIGNY, Paul. Definindo o Papel da Polícia na América Latina. In: MÉNDEZ, Juan E.; O'DONNELL, Guillermo; PINHEIRO, Paulo Sérgio (Orgs.). Trad. Ana Luiza Pinheiro. **Democracia, Violência e Injustiça: o Não-Estado de direito na América Latina**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

COHEN, B.; CHAIKEN, J. M. **Police background characteristics and performance: summary**. New York: Rand Institute, 1972.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Portaria n.º 335, de 30 de maio de 2006. Regulamenta o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, de que trata o Decreto n.º 5.480, de 30 de junho de 2005. Publicada no D.O.U. em 31.05.2006. Disponível em: <[http://www.cgu.gov.br/Legislacao/Arquivos/Portarias/portaria\\_335\\_06.pdf](http://www.cgu.gov.br/Legislacao/Arquivos/Portarias/portaria_335_06.pdf)>. Acesso em 15 abr. 2013.

CORREIA, M. V. C. **Desafios para o controle social: subsídios para a capacitação de conselheiros**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.

Correição. O que é? Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/Correicao/index.asp>>. Acesso em 20 fev. 2013.

COSTA, Naldson Ramos da. **Ofício de polícia, violência policial e luta por cidadania em Mato Grosso**. São Paulo em Perspectiva, 18, 2004, p. 111-118.

COTTA, F. A. **Breve História da Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Crisálida, 2006.

DECKER, Scott H.; WAGNER, Allen E. Denúncias da Família e dos Cidadãos Contra a Polícia: Uma Análise de Suas Interações. In: GREENE, J. R. (org.). **Administração do trabalho policial: questões e análises**. Trad. Ana Luísa Amêndola Pinheiro. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002 (Série Polícia e Sociedade).

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL. Instrução Normativa 004 – DG/DPF, 14 de junho de 1991. Atualiza as normas internas sobre a feitura de processo administrativo disciplinar e sindicância, mantém a dosimetria para aplicação da pena de suspensão e dá outras providências. Romeu Tuma. Diretor Geral do DPF. DOU n.º. 118, de 21.06.91. Suplemento ao BS n.º. 121, 26 jun. 1991.

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL. Instrução Normativa 013 – DG/DPF, 15 de junho de 2005. Define as competências específicas das unidades centrais e descentralizadas do Departamento de Polícia Federal e as atribuições de seus dirigentes. Paulo Lacerda. Diretor Geral do DPF. Disponível em: <<http://intranet.dpf.gov.br/coger/legislacao/normas-dpf/instrucoes-normativas/2005/in-13/>>. Acesso em 05 abr. de 2012.

ELIAS, Norbert. **O processo civilizador: formação do estado e civilização**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1993. (vol. 2).

FRANCO, H.; MARRA, E. **Auditoria contábil: normas de auditoria, procedimentos e papéis de trabalho, programas de auditoria e relatórios de auditoria**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GARLAND, David. As contradições da 'sociedade punitiva': o caso britânico. In: **Revista de Sociologia e Política**. n.º 13, Curitiba, 1999.

GARLAND, David. **A Cultura do Controle**: crime e ordem social na sociedade contemporânea. Rio de Janeiro: Revan, 2008.

GELLER, W. A.; SCOTT, M. **Deadly force**: what we know. Washington, DC: Police Executive Research Forum, 1992.

GOFFMAN, Erving. **A representação do Eu na vida cotidiana**. Petrópolis: Vozes, 1985.

GOTTSCHALK, Petter; HOLGERSSON, Stefan. Whistle-blowing in the Police. *Police practice and Research: An International Journal*, 12:5, 397-409, 2011. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/loi/gprp20>>. Acesso em 14 dez. 2012.

GRAHAM, R. **Clientelismo e política no Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 1997.

GRENNAN, S. Findings on the role of officer gender in violent encounters with citizens. **Journal of Police Science and Administration** 15, 78-85, 1987.

GRESSLER, Alice Lori. **Introdução à Pesquisa-Projetos e Relatórios**. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

GRINOVER, Ada Pellegrini; FERNANDES, Antônio Scarance; GOMES FILHO, Antônio Magalhães. **As nulidades do Processo Penal**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

**Histórico da Polícia Federal**. Disponível em: <<http://www.dpf.gov.br/institucional/historia>>. Acesso em 05 abr. de 2012.

HOLLOWAY, T. H. **Polícia no Rio de Janeiro**: repressão e resistência em uma cidade do séc. XIX. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

HUGGINS, Martha K. **Polícia e Política**: relações Estados Unidos/América Latina. Trad. Lólio Lourenço de Oliveira. São Paulo: Cortez, 1998.

HUGGINS, Martha K. **Operários da violência**: policiais, torturadores e assassinos reconstroem as atrocidades brasileiras. Tradução de Lólio Lourenço de Oliveira. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2006.

IAMAMOTO, M. V.; CARVALHO, R. de. **Relações sociais e serviço social no Brasil**: esboço de uma interpretação histórico-metodológica. 6 ed. São Paulo: Cortez/Celats, 1988.

JOHNSON, Richard R. **Police Officer Job Satisfaction**. A Multidimensional Analysis. *Policy Quarterly*, 2012. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/loi/grpr20>>. Acesso em 14 dez. 2012.

KAPPELER, V. E; SAPP, A. D; CARTER, D. L. Police officer higher education, citizen complaints and departmental rule violations. **American Journal of Police**, nº 2, 1992. p. 37-54. (vol. 11).

KOURY, Mauro Guilherme Pinheiro. Pertencimento, medos corriqueiros e redes de solidariedade. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 12, n.º 25, set/dez 2010. p. 285-311.

LEAL-HENRIQUES, Manoel. **Procedimento Disciplinar**. 3 ed. Porto: Rei dos Livros, 1997.

LEMGRUBER, Julita; MUSUMECI, Leonarda; CANO, Inácio. **Quem Vigia os Vigias?** Rio de Janeiro: Record, 2003.

LERSCH, K.M. Exploring gender differences in citizen allegations of misconduct: an analysis of a municipal police department. **Women & Criminal Justice**, n.º 4, 1998, p. 69-79. (vol.9).

LERSCH, K. M. Are citizen complaints just another measure of officer productivity? An analysis of citizen complaints and officer activity measures. **Police Practice and Research**, n.º 2, 2002, p. 135-47. (vol. 3).

LERSCH, K. M.; KUNZMAN, L. L. Misconduct allegations and higher education in a Southern Sheriff's department. **American Journal of Criminal Justice**. n.º 2, 2001, p. 161-72. (vol. 25).

LERSCH, K. M.; MIECZKOWSKI, T. Who are the problem-prone officers? An analysis of citizen complaints. **American Journal of Police**, n.º 3, 1996, p. 23-44. (vol. 15).

LERSCH, K. M.; MIECZKOWSKI, T. An examination of the convergence and divergence of internal and external allegations of misconduct filed against police officers. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**. n.º 1, 2000, p. 54-68. (vol. 23).

LESSA, Sebastião José. **Processo Administrativo Disciplinar Interpretado pelos Tribunais**. São Paulo: Fórum, 2008.

LIMA JÚNIOR, Augusto de. **Crônica Militar**. Belo Horizonte: Ed. do Autor, 1960.

LIMA, Renato Sérgio de. **Entre Palavras e Números: violência, democracia e segurança pública no Brasil**. São Paulo: Almeida, 2011.

MACAULAY, Fiona. **Problems of Police oversight in Brazil**. Centre for Brazilian Studies. Institute of Latin American Studies, University of London. Disponível em: <[http://www.brazil.ox.ac.uk/\\_data/asset/pdf\\_file/0011/9398/Macaulay33.pdf](http://www.brazil.ox.ac.uk/_data/asset/pdf_file/0011/9398/Macaulay33.pdf)>. Acesso em jun. 2012.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. São Paulo: Didática, 1991. (v. 26/27).

MARCONI, M. de A.; PRESSOTO, Z. M. N. **Antropologia: uma introdução**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MARSHALL, T. H. Citizenship and social class. In: MARSHALL, T. H. **Citizenship and social development**. New York/Garden City: Doubleday, 1965.

MARTIN FERNÁNDEZ, Manuel. **La Police: approche socio-politique**. Paris, Montchrestien, 1992.

MC ELVAIN, J. P.; KPOSOWA, A. J. Police officer characteristics and internal affairs investigations for use of force allegations. **Journal of Criminal Justice**. 2004. (vol. 32).

MENKE, B. A.; WHITE, M. F.; CAREY, W. L. Profissionalização da Polícia: em busca da excelência ou de poder político? In: GREENE, J. R. (Org.). **Administração do Trabalho Policial: questões e análises**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

MESQUITA NETO, Paulo de. Violência policial no Brasil: abordagens teóricas e práticas de controle. In: PANDOLFI, Dulce Ch. et al. (orgs). **Cidadania, justiça e violência**. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1999.

MILTON, C. H. **Women in policing**. Washington, DC: Police Foundation, 1980.

MOISÉS, J. A. Cidadania, confiança e instituições democráticas. **Lua Nova**. São Paulo, n.º 65, p. 71-94, maio/ago. 2005.

MONET, Jan-Claude. **Polícias e Sociedades na Europa**. Tradução de Mary Amazonas Leite de Barros. 2 ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006. (Série Polícia e Sociedade, n.º 3).

MONJARDET, Dominique. **O que faz a polícia: Sociologia da Força Pública**. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2003 (Série Polícia e Sociedade, n.º 10).

MUNIZ, Jacqueline de Oliveira; PROENÇA JÚNIOR, Domicio. Da *Accountability* Seletiva à Plena Responsabilidade Policial. In: CARUSO, Haydee; MUNIZ, Jacqueline; BLANCO, Antonio Carlos. (orgs.). **Polícia, Estado e Sociedade: Saberes e Práticas Latino-americanos**. Rio de Janeiro: Publit Seleções Editoriais, 2007.

NEGRINI, Vanessa; SCHMIDT, Simone. Ferida Aberta. **Prisma**. Ano 25, n.º 71, jul./ago./set., 2012, p. 22-25.

O'DONNELL, Guillermo. Accountability horizontal. Kellogg Institute for international studies. University of Notre Dame. **Agora**. n.º 08, p. 05-34, 1998. Disponível em: <[www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Accounttability%20horizontal.pdf](http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Accounttability%20horizontal.pdf)>. Acesso em fev. 2013.

Organograma Oficial da COGER/DPF. Disponível em: <<http://intranet.dpf.gov.br/coger/organizacao/organograma/>>. Acesso em 14 abr. 2013.

PAIXÃO, Antônio Luiz; BEATO F., Claudio C. Crimes, vítimas e policiais. **Tempo Social Rev. Sociologia**. São Paulo: USP, p. 233-248, maio, 1997.

Pará (O). Disponível em: <[http://pa.gov.br/O\\_Para/opara.asp/](http://pa.gov.br/O_Para/opara.asp/)>. Acesso em 19 jan. 2013.

PATE, A. M.; FRIDELL, L. A. **Police Use of Force: Official Reports, Citizen Complaints and Legal Consequences**. Police Foundation. Washington: DC, 1993.

PINHEIRO, Paulo Sérgio. State-sponsored violence in Brazil. In: CHALMERS, Douglas et al. (orgs.). **The new politics of inequality in latin America: rethinking participation and representation**. Nova York: Oxford University Press, 1997.

REINER, Robert. Processo ou Produto? Problemas de Avaliação do Desempenho Policial Individual. In: BRODEUR, Jean-Paul (Org.). **Como Reconhecer um Bom Policiamento**. Trad. Ana Luísa Amêndola Pinheiro. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002 (Série Polícia e Sociedade, n.º 4).

REINER, Robert. **A Política da Polícia**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

REZNIK, Luís. **Democracia e Segurança Nacional**. A polícia política no pós II guerra mundial. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2000. RIO GRANDE DO SUL. O Estado. Disponível em: <http://www.rs.gov.br/> Acesso em 19 jan. 2013.

SANDERSON, B. B. **Police officers**: the relationship of college education to job performance. *The Police Chief*, 1977, (v. 44) p. 62-63.

SANTOS, Izequias Estevam dos. **Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica**. 5. ed. rev. atual. ampl. Niterói, RJ: Impetus, 2005.

SCHEDLER, Andreas. Conceptualizing accountability. In: SCHEDLER, Andreas; LARRY, Marc. F. Plattner (Orgs.). **The self-restraining state**: power and accountability in new democracies. London: Lynne Rienner Publishers, 1999. p. 13-28.

SKOLNICK, Jerone H. **Justice without Trial**. Law enforcement in democratic society. New York, MacMillan, 1975.

SKOLNICK, J. H.; FYFE, J. J. **Above the Law**: police and the excessive use of force. New York: The Free press, 1993.

SKOLNICK, Jerone H; BAYLEY, David H. **Policiamento comunitário**: questões práticas através do mundo. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

SOARES, Luiz Eduardo. Novas políticas de segurança pública. **Estudos Avançados**. São Paulo, jan./abr. 2003.

SOUZA, Edinilsa Ramos de; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciênc. Saúde Coletiva**. n.º 4. Rio de Janeiro, out./dez. 2005. (vol.10).

SOUZA, J. L. C.; BRITO, D. C.; BARP, W. J. O segredo institucional e a manipulação de informações em Gaffman. **Revista de Ciências Sociais**. Ceará: Universidade Federal do Ceará. n.º 2, p. 47-61, 2009. ( vol. 40).

SOUZA, J. L; GARCIA, J. G. **Trabalho policial, violação dos direitos humanos e as respostas da corregedoria**. XV Encontro de Ciências Sociais do Norte e Nordeste e Pré-alias Brasil. Teresina-PI, set. 2012a.



SOUZA, J. L.; GARCIA, J. G. **Cultura policial e direitos humanos**: contradições e conflitos da Polícia Militar do Pará. 3º Encontro da Região Norte da sociedade Brasileira de Sociologia. Amazônia e Sociologia: fronteiras do século XXI. Manaus-AM, set. 2012b.

STEFFENSMEIER, D. J. Sex role orientation and attitudes toward female police. **Police Studies**, 1979, p. 39-42.

TAVARES DOS SANTOS, José Vicente. A arma e a flor: formação da organização policial, consenso e violência. **Tempo Social**. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, n.º 1, p. 155-167, maio 1997.

TYLER, T. R. **Why People Obey the Law**. Yale University Press: New Haven, 1990.

TYLER, T. R. Public trust and confidence in legal authorities: what do majority and minority group members want from the law and legal institutions? **Behavioral Sciences and the Law**. n.º 2, 2001.

VAN WORMER, K. Are males suited to police patrol work? **Police Studies**. 1981, p. 41-44.

WACQUANT, Loïc. **As Prisões da Miséria**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001a.

WACQUANT, Loïc. **Punir os pobres**: a nova gestão da miséria nos EUA. Rio de Janeiro: Instituto Carioca de Criminologia, Editora Freitas Bastos, 2001b.

WAGNER, A. E. Citizen complaints against the police: the accused officer. **Journal of Police Science and Administration**. n.º 4, 1980, p. 373-377.

WEBER, M. The essentials of bureaucratic organization: an ideal-type construction. In: MERTON, R. K. (org.). **Reader in bureaucracy**. Glencoe, Illinois: Free Press, 1963.

WEBER, M. Ensaios de Sociologia. In: MILLS, Wright C.; GERTH, Hans (orgs.). Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

WYCOFF, Mary Ann. Policia Municipal: avaliando sua eficácia contra o crime. In: GREENE, Jack R. **Administração do Trabalho Policial**: questões e análises. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

WILSON, H. Post-secondary education of the police officer and its effect on the frequency of citizen complaints. **The Journal of California Law Enforcement**. n.º 42, 1999, p. 3-10.

WORDEN, R. E. Situational and attitudinal explanations of police behavior: a theoretical reappraisal and empirical assessment. **Law and Society Review**, 1989, p. 667-711.

## **APÊNDICES**

**APÊNDICE I – ROTEIRO DE ENTREVISTA – CORREGEDORES REGIONAIS.**

**APÊNDICE II – ROTEIRO DE ENTREVISTA – POLICIAIS FEDERAIS.**

## APÊNDICE I

### ROTEIRO DE ENTREVISTA – CORREGEDORES REGIONAIS

#### I – DADOS PESSOAIS

- a) Período da administração;
- b) Classe funcional em que assumiu a função;
- c) Data de ingresso no DPF;
- d) Data de nascimento.

#### II – ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA

- a) Como avalia o trabalho realizado na Corregedoria de Polícia Federal no estado do Pará, na prática, no período em que desempenhou a função de Corregedor Regional? Ótimo, bom, regular ou insuficiente. Justificar.
- b) Quais as principais dificuldades/limitações enfrentadas pela Corregedoria do Pará no período em que desempenhou a função de corregedor?
- c) Foi possível a realização de um trabalho preventivo na Corregedoria do Pará nas esferas disciplinar e judiciária? Caso positivo, quais as estratégias adotadas?
- d) Quais os principais avanços/melhorias implantados no período em que desempenhou a função de corregedor?
- e) Quais os casos de má conduta policial (infrações disciplinares) mais graves e que devem ser combatidos/punidos com maior rigor?
- f) Quais os casos de má conduta policial (infrações disciplinares) mais frequentes verificados na Corregedoria de Polícia Federal do Pará, no período de sua gestão?
- g) Em sua opinião, quais as principais causas dos episódios de má conduta policial (infrações disciplinares) verificados na Corregedoria de Polícia Federal no Estado do Pará, no período de sua gestão?

#### III – RESULTADOS DA CORREGEDORIA DE 2007 A 2011

- h) Em pesquisa quantitativa dos resultados dos processos administrativos disciplinares instaurados no período de 2007 a 2011, conforme dados extraídos do sistema SAD/DPF, restou evidente que o maior número dos policiais acusados e punidos por má conduta disciplinar são pertencentes ao cargo de Agente de Polícia Federal. Quais os fatores que podem ter contribuído para tais resultados?
- i) Também restou evidente que a maior parte dos agentes federais acusados (representados) e punidos estão posicionados na classe especial da carreira, ou seja, no topo da hierarquia policial, o que pressupõe experiência. Quais os fatores que podem ter contribuído para tais resultados?
- j) Em contrapartida, a pesar da pouca experiência, restou evidente que os policiais posicionados na 3ª classe da carreira policial foram os menos representados (acusados) e punidos por má conduta policial. Quais os fatores que podem ter contribuído para tais resultados?

#### IV – AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS DE DESEMPENHO

- k) As avaliações individuais de desempenho da PF, utilizadas para o cumprimento de estágio probatório e progressão de classe na carreira policial, guardam relação/reflexos com os índices de produtividade da SR/DPF/PA e com os mecanismos de controle interno da PF no Pará?
- l) Concorda com os critérios de avaliação individual de desempenho para cumprimento de estágio probatório e progressão de classe, utilizados na PF (aqueles com 140 pontos)? Como tais avaliações poderiam ser aprimoradas?
- m) Concorda com o critério de avaliação de produtividade utilizado pela COGER/DPF, para mensurar o desempenho das Superintendências Regionais e delegacias descentralizadas, que utiliza somente a razão entre o número de inquéritos instaurados e relatados? Justificar.
- n) Acredita que a ausência de avaliação individual de desempenho para os policiais federais posicionados na classe especial pode gerar reflexos na esfera disciplinar?

#### V – INFLUÊNCIAS EXTERNAS

- o) Quais os fatores externos que influenciam o controle interno da Polícia Federal do Pará e os que mais influenciaram no período de sua gestão?
- p) Como avalia a atuação da COGER/DPF sobre o controle interno da corregedoria de polícia federal do Pará, no período de sua gestão?
- q) Como avalia a atuação da COGER/DPF sobre o controle interno da corregedoria de polícia federal do Pará, notadamente no ano de 2011, em que houve a ocorrência de correição extraordinária?

#### VI – CULTURA POLICIAL

- r) Considera que há um entendimento no efetivo policial da SR/DPF/PA de que algumas leis brasileiras, como, por exemplo, a limitação do uso de algemas, os diversos direitos conferidos aos povos indígenas e aos menores, representam obstáculos ao trabalho policial e, conseqüentemente, geram reflexos na esfera disciplinar?
- s) Teria algo a acrescentar em relação ao controle interno da Corregedoria do Pará?

## APÊNDICE II

### ROTEIRO DE ENTREVISTA – POLICIAIS FEDERAIS

#### I – DADOS PESSOAIS

- a) Cargo; tempo de serviço; idade; classe funcional.
- b) Já respondeu a procedimento disciplinar? ( ) sim ( ) não
- c) Já foi punido? ( ) sim ( ) não
- d) Punição aplicada.

#### II – ATUAÇÃO DA CORREGEDORIA

- a) Qual a função da Corregedoria de Polícia Federal?
- b) Como avalia o trabalho da Corregedoria de Polícia Federal no Estado do Pará, na prática? Ótimo, bom, regular ou insuficiente? Por quê?
- c) Quais os casos de má conduta policial (infrações disciplinares) mais graves e que devem ser combatidos/punidos com maior rigor?
- d) Quais os casos de má conduta policial (infrações disciplinares) mais frequentes verificados na Corregedoria de Polícia Federal do Pará?
- e) Quais as principais causas dos episódios de má conduta policial (infrações disciplinares) verificados na Corregedoria de Polícia Federal no Estado do Pará, no período de 2007 a 2011?
- f) Em pesquisa quantitativa sobre os processos administrativos disciplinares instaurados no período de 2007 a 2011 na Corregedoria do Pará, verificou-se que a maior parte dos representados e punidos foram os agentes de Polícia Federal, posicionados na classe especial. Que fatores podem ter contribuído para tais resultados?

#### III – AVALIAÇÃO DOS PROCESSOS DISCIPLINARES (somente para os acusados e/ou punidos em procedimentos disciplinares)

- a) Havia justa causa para a instauração do procedimento disciplinar? Justificar
- b) Como avalia a atuação da corregedoria do Pará em relação ao procedimento disciplinar a que foi submetido?
- c) Como avalia, no aspecto formal, o procedimento disciplinar que foi submetido?
- d) Foram observados os princípios da presunção da inocência, oportunidade de defesa, qualidade da apuração dos fatos e imparcialidade no julgamento? Caso negativo, por quê?
- e) O resultado final do procedimento foi justo? Por quê?

#### IV – CULTURA POLICIAL

- a) É possível afirmar que existem Subculturas na atividade da Polícia Federal do estado do Pará, ou seja, hábitos divergentes das normas legais e/ou regulamentares, mas que são amplamente difundidos e aceitos na atividade policial cotidiana? Justifique e, se possível, exemplifique.
- b) As análises prévias e os julgamentos das representações e processos disciplinares aportados na Corregedoria de Polícia Federal do Pará são influenciados pelo corporativismo policial e pela existência de subculturas? Justificar.
- c) Consideram que algumas leis brasileiras, como, por exemplo, a limitação do uso de algemas, os diversos direitos conferidos aos povos indígenas e aos menores, representam obstáculos ao trabalho policial? Por quê?
- d) Como avalia, no aspecto formal, o procedimento disciplinar a que foi submetido?

#### V – INFLUÊNCIAS EXTERNAS

- a) Quais os fatores externos que influenciam o controle interno da Polícia Federal do Pará?
- b) Como avalia a atuação da COGER/DPF sobre o controle interno da Corregedoria de Polícia Federal do Pará, notadamente no ano de 2011?

#### VI – AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO

- a) As avaliações individuais de desempenho da PF, utilizadas para o cumprimento de estágio probatório e progressão de classe na carreira policial, guardam relação/reflexos com a eficiência policial e com os mecanismos de controle interno da PF no Pará? Por quê?
- b) Concorde com os critérios de avaliação individual de desempenho para cumprimento de estágio probatório e progressão de classe, utilizados na PF? Como tais avaliações poderiam ser aprimoradas? Justificar.
- c) Concorde com o critério de avaliação de produtividade utilizado pela COGER/DPF, para mensurar o desempenho das Superintendências Regionais e delegacias descentralizadas, que utiliza somente a razão entre o número de inquéritos instaurados e relatados? Justificar.
- d) Acredita que a ausência de avaliação individual de desempenho para policiais federais posicionados na classe especial pode causar reflexos na esfera disciplinar? Justificar.

#### VII – ATIVIDADE NA CORREGEDORIA

- a) Seria voluntário para trabalhar na Corregedoria de Polícia Federal do estado do Pará? Justificar.

**ANEXOS**



**ANEXO I** – ORGANOGRAMA DA CORREGEDORIA GERAL DE POLÍCIA FEDERAL E ORGANOGRAMA DA CORREGEDORIA REGIONAL DE POLÍCIA FEDERAL DO PARÁ.

**ANEXO II** – CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

**ANEXO III** – LEI Nº 4.878, DE 3 DE DEZEMBRO DE 1965.

**ANEXO IV** – LEI 8112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990.

**ANEXO V** – DECRETO 5.480, DE 30 DE JUNHO DE 2005

**ANEXO VI** – INSTRUÇÃO NORMATIVA 004-DPF, DE 14 DE JUNHO DE 1991.

**ANEXO VII** – INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº. 013/2005-DG/DPF, DE 15 DE JUNHO DE 2005.

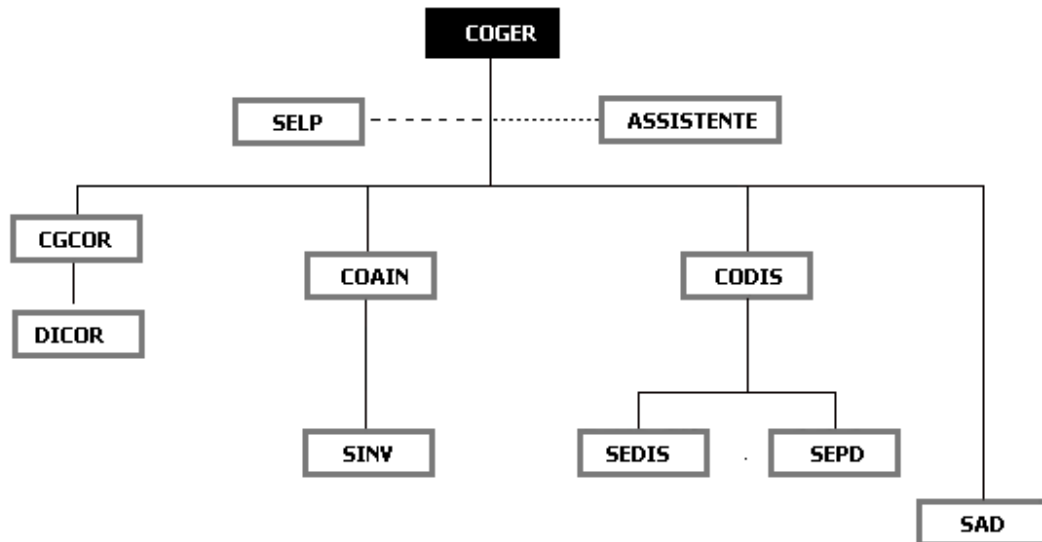
**ANEXO VIII** – FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO POLICIAL PARA PROGRESSÃO DE CLASSE.

**ANEXO IX** – FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO.

## ANEXO I

## ORGANOGRAMA DA CORREGEDORIA GERAL DE POLÍCIA FEDERAL

\*Organograma oficial da COGER/DPF.



## ORGANOGRAMA DA CORREGEDORIA REGIONAL DE POLÍCIA FEDERAL DO PARÁ



## ANEXO II

### CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988

#### TÍTULO I

##### Dos Princípios Fundamentais

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

[...]

#### TÍTULO II

##### Dos Direitos e Garantias Fundamentais

##### CAPÍTULO I

##### DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

- I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
- II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;
- III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
- IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;
- V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
- VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;
- VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;
- VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;
- IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;
- X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;
- XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial;
- XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma

que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; (Vide Lei nº 9.296, de 1996)

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens;

XVI - todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigido prévio aviso à autoridade competente;

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

XXIV - a lei estabelecerá o procedimento para desapropriação por necessidade ou utilidade pública, ou por interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro, ressalvados os casos previstos nesta Constituição;

XXV - no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá usar de propriedade particular, assegurada ao proprietário indenização ulterior, se houver dano;

XXVI - a pequena propriedade rural, assim definida em lei, desde que trabalhada pela família, não será objeto de penhora para pagamento de débitos decorrentes de sua atividade produtiva, dispondo a lei sobre os meios de financiar o seu desenvolvimento;

XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;

XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

XXX - é garantido o direito de herança;

XXXI - a sucessão de bens de estrangeiros situados no País será regulada pela lei brasileira em benefício do cônjuge ou dos filhos brasileiros, sempre que não lhes seja mais favorável a lei pessoal do "de cujus";

XXXII - o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor;

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;

XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

XXXVII - não haverá juízo ou tribunal de exceção;

XXXVIII - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

b) o sigilo das votações;

c) a soberania dos veredictos;

d) a competência para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida;

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

XL - a lei penal não retroagirá, salvo para beneficiar o réu;

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

XLIII - a lei considerará crimes inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia a prática da tortura, o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o terrorismo e os definidos como crimes hediondos, por eles respondendo os mandantes, os executores e os que, podendo evitá-los, se omitirem;

XLIV - constitui crime inafiançável e imprescritível a ação de grupos armados, civis ou militares, contra a ordem constitucional e o Estado Democrático;

XLV - nenhuma pena passará da pessoa do condenado, podendo a obrigação de reparar o dano e a decretação do perdimento de bens ser, nos termos da lei, estendidas aos sucessores e contra eles executadas, até o limite do valor do patrimônio transferido;

XLVI - a lei regulará a individualização da pena e adotará, entre outras, as seguintes:

a) privação ou restrição da liberdade;

b) perda de bens;

c) multa;

d) prestação social alternativa;

e) suspensão ou interdição de direitos;

XLVII - não haverá penas:

a) de morte, salvo em caso de guerra declarada, nos termos do art. 84, XIX;

b) de caráter perpétuo;

c) de trabalhos forçados;

d) de banimento;

e) cruéis;

XLVIII - a pena será cumprida em estabelecimentos distintos, de acordo com a natureza do delito, a idade e o sexo do apenado;

XLIX - é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral;

L - às presidiárias serão asseguradas condições para que possam permanecer com seus filhos durante o período de amamentação;

LI - nenhum brasileiro será extraditado, salvo o naturalizado, em caso de crime comum, praticado antes da naturalização, ou de comprovado envolvimento em tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, na forma da lei;

LII - não será concedida extradição de estrangeiro por crime político ou de opinião;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

- LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;
- LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;
- LVI - são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos;
- LVII - ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória;
- LVIII - o civilmente identificado não será submetido à identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei;
- LIX - será admitida ação privada nos crimes de ação pública, se esta não for intentada no prazo legal;
- LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;
- LXI - ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei;
- LXII - a prisão de qualquer pessoa e o local onde se encontre serão comunicados imediatamente ao juiz competente e à família do preso ou à pessoa por ele indicada;
- LXIII - o preso será informado de seus direitos, entre os quais o de permanecer calado, sendo-lhe assegurada a assistência da família e de advogado;
- LXIV - o preso tem direito à identificação dos responsáveis por sua prisão ou por seu interrogatório policial;
- LXV - a prisão ilegal será imediatamente relaxada pela autoridade judiciária;
- LXVI - ninguém será levado à prisão ou nela mantido, quando a lei admitir a liberdade provisória, com ou sem fiança;
- LXVII - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel;
- LXVIII - conceder-se-á "habeas-corpus" sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;
- LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por "habeas-corpus" ou "habeas-data", quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público;
- LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:
- a) partido político com representação no Congresso Nacional;
  - b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;
- LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;
- LXXII - conceder-se-á "habeas-data":
- a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;
  - b) para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo;
- LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

LXXV - o Estado indenizará o condenado por erro judiciário, assim como o que ficar preso além do tempo fixado na sentença;

LXXVI - são gratuitos para os reconhecidamente pobres, na forma da lei:

a) o registro civil de nascimento;

b) a certidão de óbito;

LXXVII - são gratuitas as ações de "habeas-corpus" e "habeas-data", e, na forma da lei, os atos necessários ao exercício da cidadania.

LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 1º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Atos aprovados na forma deste parágrafo)

§ 4º O Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

[...]

### CAPÍTULO III DA SEGURANÇA PÚBLICA

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

§ 1º A polícia federal, instituída por lei como órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei;

II - prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência;

III - exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

IV - exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.

[...]

CAPÍTULO IV  
DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA  
Seção I  
DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

[...]

VII - exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar mencionada no artigo anterior;



## ANEXO III

### LEI Nº 4.878, DE 3 DE DEZEMBRO DE 1965

Dispõe sobre o regime jurídico peculiar dos funcionários policiais civis da União e do Distrito Federal.

[...]

#### CAPÍTULO VII

##### Dos Deveres e das Transgressões

Art. 41. Além do enumerado no artigo 194 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, é dever do funcionário policial frequentar com assiduidade, para fins de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos profissionais, cu

urso instituído periodicamente pela Academia Nacional de Polícia, em que seja compulsoriamente matriculado.

Art. 42. Por desobediência ou falta de cumprimento dos deveres o funcionário policial será punido com a pena de repreensão, agravada em caso de reincidência.

Art. 43. São transgressões disciplinares:

I - referir-se de modo depreciativo às autoridades e atos da administração pública, qualquer que seja o meio empregado para esse fim;

II - divulgar, através da imprensa escrita, falada ou televisionada, fatos ocorridos na repartição, propiciar-lhes a divulgação, bem como referir-se desrespeitosa e depreciativamente às autoridades e atos da administração;

III - promover manifestação contra atos da administração ou movimentos de apreço ou desapeço a quaisquer autoridades;

IV - indispor funcionários contra os seus superiores hierárquicos ou provocar, velada ou ostensivamente, animosidade entre os funcionários;

V - deixar de pagar, com regularidade, as pensões a que esteja obrigado em virtude de decisão judicial;

VI - deixar, habitualmente, de saldar dívidas legítimas;

VII - manter relações de amizade ou exibir-se em público com pessoas de notórios e desabonadores antecedentes criminais, sem razão de serviço;

VIII - praticar ato que importe em escândalo ou que concorra para comprometer a função policial;

IX - receber propinas, comissões, presentes ou auferir vantagens e proveitos pessoais de qualquer espécie e, sob qualquer pretexto, em razão das atribuições que exerce;

X - retirar, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

XI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir ou aos seus subordinados;

XII - valer-se do cargo com o fim, ostensivo ou velado, de obter proveito de natureza político-partidária, para si ou terceiros;

XIII - participar da gerência ou administração de empresa, qualquer que seja a sua natureza;

- XIV - exercer o comércio ou participar de sociedade comercial, salvo como acionista, cotista ou comanditário;
- XV - praticar a usura em qualquer de suas formas;
- XVI - pleitear, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de percepção de vencimentos, vantagens e proventos de parentes até segundo grau civil;
- XVII - faltar à verdade no exercício de suas funções, por malícia ou má-fé;
- XVIII - utilizar-se do anonimato para qualquer fim;
- XIX - deixar de comunicar, imediatamente, à autoridade competente faltas ou irregularidades que haja presenciado ou de que haja tido ciência;
- XX - deixar de cumprir ou de fazer cumprir, na esfera de suas atribuições, as leis e os regulamentos;
- XXI - deixar de comunicar à autoridade competente, ou a quem a esteja substituindo, informação que tiver sobre iminente perturbação da ordem pública, ou da boa marcha de serviço, tão logo disso tenha conhecimento;
- XXII - deixar de informar com presteza os processos que lhe forem encaminhados;
- XXIII - dificultar ou deixar de levar ao conhecimento de autoridade competente, por via hierárquica e em 24 (vinte e quatro) horas, parte, queixa, representação, petição, recurso ou documento que houver recebido, se não estiver na sua alçada resolvê-lo;
- XXIV - negligenciar ou descumprir a execução de qualquer ordem legítima;
- XXV - apresentar maliciosamente, parte, queixa ou representação;
- XXVI - aconselhar ou concorrer para não ser cumprida qualquer ordem de autoridade competente, ou para que seja retardada a sua execução;
- XXVII - simular doença para esquivar-se ao cumprimento de obrigação;
- XXVIII - provocar a paralisação, total ou parcial, do serviço policial, ou dela participar;
- XXIX - trabalhar mal, intencionalmente ou por negligência;
- XXX - faltar ou chegar atrasado ao serviço, ou deixar de participar, com antecedência, à autoridade a que estiver subordinado, a impossibilidade de comparecer à repartição, salvo motivo justo;
- XXXI - permutar o serviço sem expressa permissão da autoridade competente;
- XXXII - abandonar o serviço para o qual tenha sido designado;
- XXXIII - não se apresentar, sem motivo justo, ao fim de licença, para o trato de interesses particulares, férias ou dispensa de serviço, ou, ainda, depois de saber que qualquer delas foi interrompida por ordem superior;
- XXXIV - atribuir-se a qualidade de representante de qualquer repartição do Departamento Federal de Segurança Pública e da Polícia do Distrito Federal, ou de seus dirigentes, sem estar expressamente autorizado;
- XXXV - contrair dívida ou assumir compromisso superior às suas possibilidades financeiras, comprometendo o bom nome da repartição;
- XXXVI - frequentar, sem razão de serviço, lugares incompatíveis com o decoro da função policial;
- XXXVII - fazer uso indevido da arma que lhe haja sido confiada para o serviço;
- XXXVIII - maltratar preso sob sua guarda ou usar de violência desnecessária no exercício da função policial;
- XXXIX - permitir que presos conservem em seu poder instrumentos com que possam causar danos nas dependências a que estejam recolhidos, ou produzir lesões em terceiros;
- XL - omitir-se no zelo da integridade física ou moral dos presos sob sua guarda;
- XLI - desrespeitar ou procrastinar o cumprimento de decisão ou ordem judicial, bem como criticá-las;
- XLII - dirigir-se ou referir-se a superior hierárquico de modo desrespeitoso;

- XLIII - publicar, sem ordem expressa da autoridade competente, documentos oficiais, embora não reservados, ou ensejar a divulgação do seu conteúdo, no todo ou em parte;
- XLIV - dar-se ao vício da embriaguez;
- XLV - acumular cargos públicos, ressalvadas as exceções previstas na Constituição;
- XLVI - deixar, sem justa causa, de submeter-se a inspeção médica determinada por lei ou pela autoridade competente;
- XLVII - deixar de concluir, nos prazos legais, sem motivo justo, inquéritos policiais ou disciplinares, ou, quanto a estes últimos, como membro da respectiva comissão, negligenciar no cumprimento das obrigações que lhe são inerentes;
- XLVIII - prevalecer-se, abusivamente, da condição de funcionário policial;
- XLIX - negligenciar a guarda de objetos pertencentes à repartição e que, em decorrência da função ou para o seu exercício, lhe tenham sido confiados, possibilitando que se danifiquem ou extraviem;
- L - dar causa, intencionalmente, ao extravio ou danificação de objetos pertencentes à repartição e que, para os fins mencionados no item anterior, estejam confiados à sua guarda;
- LI - entregar-se à prática de vícios ou atos atentatórios aos bons costumes;
- LII - indicar ou insinuar nome de advogado para assistir pessoa que se encontre respondendo a processo ou inquérito policial;
- LIII - exercer, a qualquer título, atividade pública ou privada, profissional ou liberal, estranha à de seu cargo;
- LIV - lançar em livros oficiais de registro anotações, queixas, reivindicações ou quaisquer outras matérias estranhas à finalidade deles;
- LV - adquirir, para revenda, de associações de classe ou entidades beneficentes em geral, gêneros ou quaisquer mercadorias;
- LVI - impedir ou tornar impraticável, por qualquer meio, na fase do inquérito policial e durante o interrogatório do indiciado, mesmo ocorrendo incomunicabilidade, a presença de seu advogado;
- LVII - ordenar ou executar medida privativa da liberdade individual, sem as formalidades legais, ou com abuso de poder;
- LVIII - submeter pessoa sob sua guarda ou custódia a vexame ou constrangimento não autorizado em lei;
- LIX - deixar de comunicar imediatamente ao Juiz competente a prisão em flagrante de qualquer pessoa;
- LX - levar à prisão e nela conservar quem quer que se proponha a prestar fiança permitida em lei;
- LXI - cobrar carceragem, custas, emolumentos ou qualquer outra despesa que não tenha apoio em lei;
- LXII - praticar ato lesivo da honra ou do patrimônio da pessoa, natural ou jurídica, com abuso ou desvio de poder, ou sem competência legal;
- LXIII - atentar, com abuso de autoridade ou prevalecendo-se dela, contra a inviolabilidade de domicílio.

## CAPÍTULO VIII

### Das Penas Disciplinares

Art. 44. São penas disciplinares:

- I - repreensão;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - detenção disciplinar;
- V - destituição de função;

VI - demissão;

VII - cassação de aposentadoria ou disponibilidade.

Art. 45. Na aplicação das penas disciplinares serão considerados:

I - a natureza da transgressão, sua gravidade e as circunstâncias em que foi praticada;

II - os danos dela decorrentes para o serviço público;

III - a repercussão do fato;

IV - os antecedentes do funcionário;

V - a reincidência.

Parágrafo único. É causa agravante da falta disciplinar o haver sido praticada em concurso com dois ou mais funcionários.

Art. 46. A pena de repreensão será sempre aplicada por escrito nos casos em que, a critério da Administração, a transgressão seja considerada de natureza leve, e deverá constar do assentamento individual do funcionário.

Parágrafo único. Serão punidas com a pena de repreensão as transgressões disciplinares previstas nos itens V, XVII, XIX, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XLIX e LIV do artigo 43 desta Lei.

Art. 47. A pena de suspensão, que não excederá de noventa dias, será aplicada em caso de falta grave ou reincidência.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, são de natureza grave as transgressões disciplinares previstas nos itens I, II, III, VI, VII, VIII, X, XVIII, XX, XXI, XXVI, XXVII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV, XXXV, XXXVII, XXXIX, XLI, XLII, XLVI, XLVII, LVI, LVII, LIX, LX e LXIII do art. 43 desta Lei.

Art. 48. A pena de demissão, além dos casos previstos na Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, será também aplicada quando se caracterizar:

I - crimes contra os costumes e contra o patrimônio, que, por sua natureza e configuração, sejam considerados como infamantes, de modo a incompatibilizar o servidor para o exercício da função policial.

II - transgressão dos itens IV, IX, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XXVIII, XXXVI, XXXVIII, XL, XLIII, XLIV, XLV, XLVIII, L, LI, LII, LIII, LV, LVIII, LXI e LXII do art. 43 desta Lei.

§ 1º Poderá ser, ainda, aplicada a pena de demissão, ocorrendo contumácia na prática de transgressões disciplinares.

§ 2º A aplicação de penalidades pelas transgressões disciplinares constantes desta Lei não exime o funcionário da obrigação de indenizar a União pelos prejuízos causados.

Art. 49. Tendo em vista a natureza da transgressão e o interesse do Serviço Público, a pena e suspensão até 30 (trinta) dias poderá ser convertida em detenção disciplinar até 20 (vinte) dias, mediante ordem por escrito do Diretor-Geral do Departamento Federal de Segurança Pública ou dos Delegados Regionais, nas respectivas jurisdições, ou do Secretário de Segurança Pública, na Polícia do Distrito Federal.

Parágrafo único. A detenção disciplinar, que não acarreta a perda dos vencimentos, será cumprida:

I - na residência do funcionário, quando não exceder de 48 (quarenta e oito) horas;

II - em sala especial, na sede do Departamento Federal de Segurança Pública ou na Polícia do Distrito Federal, quando se tratar de ocupante de cargo em comissão ou função gratificada ou funcionário ocupante de cargo para cujo ingresso ou desempenho seja exigido diploma de nível universitário;

III - em sala especial na Delegacia Regional, quando se tratar de funcionário nela lotado;

IV - em sala especial da repartição, nos demais casos.

## CAPÍTULO IX

### Da Competência Para Imposição de Penalidades

Art. 50. Para imposição de pena disciplinar são competentes:

I - o Presidente da República, nos casos de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de funcionário policial do Departamento Federal de Segurança Pública;

II - o Prefeito do Distrito Federal, nos casos previstos no item anterior quando se tratar de funcionário policial da Polícia do Distrito Federal;

III - o Ministro da Justiça e Negócios Interiores ou o Secretário de Segurança Pública do Distrito Federal, respectivamente, nos casos de suspensão até noventa dias;

IV - o Diretor-Geral do Departamento Federal de Segurança Pública, no caso de suspensão até sessenta dias;

V - os diretores dos órgãos centrais do Departamento Federal de Segurança Pública e da Polícia do Distrito Federal, os Delegados Regionais e os titulares das Zonas Policiais, no caso de suspensão até trinta dias;

VI - os diretores de Divisões e Serviços do Departamento Federal de Segurança Pública e da Polícia do Distrito Federal, no caso de suspensão até dez dias;

VII - a autoridade competente para a designação, no caso de destituição de função;

VIII - as autoridades referidas nos itens III a VII, no caso de repreensão.

## CAPÍTULO X

### Da Suspensão Preventiva

Art. 51. A suspensão preventiva, que não excederá de noventa dias, será ordenada pelo Diretor-Geral do Departamento Federal de Segurança Pública ou pelo Secretário de Segurança Pública do Distrito Federal, conforme o caso, desde que o afastamento do funcionário policial seja necessário, para que este não venha a influir na apuração da transgressão disciplinar.

Parágrafo único. Nas faltas em que a pena aplicável seja a de demissão, o funcionário poderá ser afastado do exercício de seu cargo, em qualquer fase do processo disciplinar, até decisão final.

## CAPÍTULO XI

### Do Processo Disciplinar

Art. 52. A autoridade que tiver ciência de qualquer irregularidade ou transgressão a preceitos disciplinares é obrigada a providenciar a imediata apuração em processo disciplinar, no qual será assegurada ampla defesa.

Art. 53. Ressalvada a iniciativa das autoridades que lhe são hierarquicamente superiores, compete ao Diretor-Geral do Departamento Federal de Segurança Pública, ao Secretário de Segurança Pública do Distrito Federal e aos Delegados Regionais nos Estados, a instauração do processo disciplinar.

§ 1º Promoverá o processo disciplinar uma Comissão Permanente de Disciplina, composta de três membros de preferência bacharéis em Direito, designada pelo Diretor-Geral do Departamento Federal de Segurança Pública ou pelo Secretário de Segurança Pública do Distrito Federal, conforme o caso.

§ 2º Haverá até três Comissões Permanentes de Disciplina na sede do Departamento Federal de Segurança Pública e na da Polícia do Distrito Federal e uma em cada Delegacia Regional.

§ 3º Caberá ao Diretor-Geral do Departamento Federal de Segurança Pública a designação dos membros das Comissões Permanentes de Disciplina na sede da repartição e nas Delegacias Regionais mediante indicação dos respectivos Delegados Regionais.

§ 4º Ao Secretário de Segurança Pública do Distrito Federal compete designar as Comissões Permanentes de Disciplina da Polícia do Distrito Federal.

Art. 54. A autoridade competente para determinar a instauração de processo disciplinar:

I - remeterá, em três vias, com o respectivo ato, à Comissão Permanente de Disciplina de que trata o § 1º do artigo anterior, os elementos que fundamentaram a decisão;

II - providenciará a instauração do inquérito policial quando o fato possa ser configurado como ilícito penal.

Art. 55. Enquanto integrarem as Comissões Permanentes de Disciplina, seus membros ficarão à disposição do respectivo Conselho de Polícia e dispensados do exercício das atribuições e responsabilidades de seus cargos.

§ 1º Os membros das Comissões Permanentes de Disciplina terão o mandato de seis meses, prorrogável pelo tempo necessário à ulitimação dos processos disciplinares que se encontrem em fase de indicição, cabendo o estudo dos demais aos novos membros que foram designados.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não constitui impedimento para a recondução de membro de Comissão Permanente de Disciplina.

Art. 56. A publicação da portaria de instauração do processo disciplinar em Boletim de Serviço, quando indicar o funcionário que praticou a transgressão sujeita a apuração, importará na sua notificação para acompanhar o processo em todos os seus trâmites, por si ou por defensor constituído, se assim o entender.

Art. 57. Na hipótese de autuação em flagrante do funcionário policial como incurso em qualquer dos crimes referidos no artigo 48 e seu item I, a autoridade que presidir o ato encaminhará, dentro de vinte e quatro horas, à autoridade competente para determinar a instauração do processo disciplinar, traslado das peças comprovadoras da materialidade do fato e sua autoria.

§ 1º Recebidas as peças de que trata este artigo, a autoridade procederá na forma prevista no art. 54, item I, desta Lei. (Renumerado pela Medida Provisória nº 2.184-23, de 2001)

§ 2º As sanções civis, penais e disciplinares poderão cumular-se, sendo independentes entre si. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.184-23, de 2001)

§ 3º A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.184-23, de 2001)

§ 4º A suspensão preventiva de que trata o parágrafo único do art. 51 é obrigatória quando se tratar de transgressões aos incisos IX, XII, XVI, XXVIII, XXXVIII, XL, XLVIII, LI, LVIII e LXII do art. 43, ou no caso de recebimento de denúncia pelos crimes previstos nos arts. 312, **caput**, 313, 316, 317 e seu § 1º, e 318 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). (Incluído pela Medida Provisória nº 2.184-23, de 2001)

## ANEXO IV

### LEI 8112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

[...]

#### Título IV Do Regime Disciplinar Capítulo I Dos Deveres

Art. 116. São deveres do servidor:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza:
  - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
  - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
  - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; (Redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011)
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

#### Capítulo II Das Proibições

Art. 117. Ao servidor é proibido: (Vide Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001)

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;
- II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III - recusar fé a documentos públicos;
- IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;
- V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;
- VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos: (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

[...]

#### Capítulo IV Das Responsabilidades

Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 122. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no art. 46, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 123. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 124. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 125. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si.



Art. 126. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

Art. 126-A. Nenhum servidor poderá ser responsabilizado civil, penal ou administrativamente por dar ciência à autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, a outra autoridade competente para apuração de informação concernente à prática de crimes ou improbidade de que tenha conhecimento, ainda que em decorrência do exercício de cargo, emprego ou função pública. (Incluído pela Lei nº 12.527, de 2011)

#### Capítulo V Das Penalidades

Art. 127. São penalidades disciplinares:

- I - advertência;
- II - suspensão;
- III - demissão;
- IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;
- V - destituição de cargo em comissão;
- VI - destituição de função comissionada.

Art. 128. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 129. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 130. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Art. 131. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 3 (três) e 5 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 132. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

- I - crime contra a administração pública;
- II - abandono de cargo;
- III - inassiduidade habitual;
- IV - improbidade administrativa;
- V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- VI - insubordinação grave em serviço;
- VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;
- VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;
- IX - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo;
- X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio nacional;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão dos incisos IX a XVI do art. 117.

Art. 133. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o art. 143 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

III - julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A comissão lavrará, até três dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de cinco dias, apresentar defesa escrita, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição, observado o disposto nos arts. 163 e 164. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 3º Apresentada a defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 4º No prazo de cinco dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no § 3º do art. 167. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 5º A opção pelo servidor até o último dia de prazo para defesa configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá trinta dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por até quinze dias, quando as circunstâncias o exigirem. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 8º O procedimento sumário rege-se pelas disposições deste artigo, observando-se, no que lhe for aplicável, subsidiariamente, as disposições dos Títulos IV e V desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 134. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

Art. 135. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Parágrafo único. Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do art. 35 será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 136. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII, X e XI do art. 132, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 137. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infringência do art. 117, incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público federal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público federal o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do art. 132, incisos I, IV, VIII, X e XI.

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Art. 140. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o art. 133, observando-se especialmente que: (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

I - a indicação da materialidade dar-se-á: (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a trinta dias; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias interpoladamente, durante o período de doze meses; (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - após a apresentação da defesa a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a trinta dias e remeterá o processo à autoridade instauradora para julgamento. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 141. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Presidente da República, pelos Presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão, ou entidade;

II - pelas autoridades administrativas de hierarquia imediatamente inferior às mencionadas no inciso anterior quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outras autoridades na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão.

Art. 142. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 2 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida por autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

## Título V

### Do Processo Administrativo Disciplinar

#### Capítulo I

##### Disposições Gerais

Art. 143. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

§ 3º A apuração de que trata o **caput**, por solicitação da autoridade a que se refere, poderá ser promovida por autoridade de órgão ou entidade diverso daquele em que tenha ocorrido a irregularidade, mediante competência específica para tal finalidade, delegada em caráter permanente ou temporário pelo Presidente da República, pelos presidentes das Casas do Poder Legislativo e dos Tribunais Federais e pelo Procurador-Geral da República, no âmbito do respectivo Poder, órgão ou entidade, preservadas as competências para o julgamento que se seguir à apuração. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Art. 145. Da sindicância poderá resultar:

I - arquivamento do processo;

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - instauração de processo disciplinar.

Parágrafo único. O prazo para conclusão da sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior.

Art. 146. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou destituição de cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

#### Capítulo II

##### Do Afastamento Preventivo

Art. 147. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

#### Capítulo III

##### Do Processo Disciplinar

Art. 148. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de

mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 150. A Comissão exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo único. As reuniões e as audiências das comissões terão caráter reservado.

Art. 151. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão;

II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

Art. 152. O prazo para a conclusão do processo disciplinar não excederá 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato que constituir a comissão, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

[...]

**ANEXO V**

DECRETO 5.480, DE 30 DE JUNHO DE 2005

Dispõe sobre o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 47 e 50 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, e no art. 30 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967,

**DECRETA:**

Art. 1º São organizadas sob a forma de sistema as atividades de correição do Poder Executivo Federal, a fim de promover sua coordenação e harmonização.

§ 1º O Sistema de Correição do Poder Executivo Federal compreende as atividades relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades, no âmbito do Poder Executivo Federal, por meio da instauração e condução de procedimentos correccionais.

§ 2º A atividade de correição utilizará como instrumentos a investigação preliminar, a inspeção, a sindicância, o processo administrativo geral e o processo administrativo disciplinar.

Art. 2º Integram o Sistema de Correição:

I - a Controladoria-Geral da União, como Órgão Central do Sistema;

II - as unidades específicas de correição para atuação junto aos Ministérios, como unidades setoriais;

III - as unidades específicas de correição nos órgãos que compõem a estrutura dos Ministérios, bem como de suas autarquias e fundações públicas, como unidades seccionais; e

IV - a Comissão de Coordenação de Correição de que trata o art. 3º.

§ 1º As unidades setoriais integram a estrutura da Controladoria-Geral da União e estão a ela subordinadas.

§ 2º As unidades seccionais ficam sujeitas à orientação normativa do Órgão Central do Sistema e à supervisão técnica das respectivas unidades setoriais.

[...]

## ANEXO VI

### INSTRUÇÃO NORMATIVA 004-DPF, DE 14 DE JUNHO DE 1991

Atualiza as normas internas sobre a feitura de processo administrativo disciplinar e sindicância, mantém a dosimetria para aplicação da pena de suspensão e dá outras providências.

O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL, usando da competência que lhe atribui o artigo 30, item III, do Regimento Interno do DPF, aprovado pela Portaria Ministerial 359-B/MJ, de 29.07.74, RESOLVE:

Baixar a presente Instrução Normativa.

#### TÍTULO I DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1. O processo administrativo disciplinar, no âmbito do Departamento de Polícia Federal, obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, coma utilização dos meios e recursos admitidos em direito e às diretrizes ínsitas, respectivamente na Lei 4.878/65 e Decreto 59.310/66 e na Lei 8.112/90, nas partes concernentes às espécies, observando, subsidiariamente, as normas contidas neste Título e no Código de Processo Penal.
2. A comissão será presidida por servidor estável, hierarquicamente igual ou superior ao acusado e bacharel em Ciências Jurídicas.
3. Havendo servidor pertencente à carreira policial entre os investigados, o meio apropriado para apurar as faltas será o processo disciplinar, regido pelo Decreto 59.310/ 66, devendo a comissão ser presidida por funcionário policial.
4. As cópias reprográficas de documentos, carreadas para os autos, serão autenticadas.
5. Quando a medida for absolutamente necessária, a comissão, por intermédio do seu presidente, solicitará motivadamente ao Diretor do DPF, através do Coordenador Regional Judiciário, a suspensão preventiva do acusado.
6. Numeradas as folhas do processo, estas serão rubricadas pelo presidente da comissão, sendo os atos coletivos assinados pelo colegiado e pelo secretário.
- 6.1. Caberá ao secretário preencher o roteiro da contracapa do processo.
7. A prorrogação do prazo para conclusão do processo será publicada em boletim de serviço e, nos Órgãos descentralizados, também em aditamento semanal, juntando-se aos autos cópia de ambas as publicações.
8. Havendo sindicância ou outro procedimento preliminar, serão repetidos os depoimentos indispensáveis à elucidação dos fatos e homologadas as demais provas.
- 8.1. As medidas previstas no item anterior serão também adotadas quando do encerramento do processo sem julgamento e instauração de outro para apurar os mesmos fatos.

#### CAPÍTULO II DA INSTAURAÇÃO

9. Publicada a portaria de instauração no boletim de serviço, a comissão iniciará os trabalhos no primeiro dia útil subsequente.

**9.1.** A portaria conterà a exposição do fato censurável, com todas as suas circunstâncias então conhecidas, a qualificação do acusado ou esclarecimentos pelos quais se possa identificá-lo e a classificação da infração.

**9.2.** Na fase instrutória, a posterior inclusão de acusado e/ou imputação de fato novo exige o aditamento da portaria, sua publicação e notificação de todos os acusados.

**10.** Nos Órgãos regionais, a portaria de instauração e o aditamento serão republicados em aditamento semanal, no qual também será publicada a portaria de designação do secretário, juntando-se aos autos do processo cópia das referidas publicações.

**11.** Elaborada a ata de instalação e início dos trabalhos, a comissão só prosseguirá nas diligências após notificar o acusado ou quando se esgotarem os meios para fazê-lo, inclusive por edital, quando, então, a autoridade que determinou a instauração do processo designar-lhe-á defensor dativo bacharel em Direito.

**11.1.** As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

**11.2.** A portaria designando o defensor dativo será publicada em boletim de aditamento semanal juntando-se aos autos, posteriormente, cópia da respectiva página.

**12.** O início dos trabalhos será informado à Divisão de Disciplina da Coordenação Central Judiciária, imediatamente, via de comunicação escrita mais rápida, fornecendo-se nomes, cargos, matrículas e lotação dos acusados bem como a data, o número do feito e um breve histórico do fato objeto do procedimento.

**12.1.** Serão comunicadas, ainda, à Divisão de Disciplina as prorrogações e a data do encerramento dos trabalhos, com indicação das medidas sugeridas pela comissão.

**12.2.** À medida que forem sendo efetuadas as comunicações à DID/CCJ, cópias das mesmas serão juntadas aos autos.

### CAPÍTULO III DA APURAÇÃO E DA INSTRUÇÃO SEÇÃO I DAS TESTEMUNHAS

**13.** As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do acusado, ser anexada aos autos.

**13.1.** Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com a indicação do dia e hora marcados para inquirição.

**14.** Na inquirição das testemunhas, observar-se-á, no que couber, o disposto nos artigos 206 a 208 do Código de Processo Penal.

**14.1.** Os membros inquirirão as testemunhas e interrogarão o acusado, consignando, em seguida, suas respostas.

**14.2.** Na ausência do acusado ou de seu defensor constituído, será nomeado defensor dativo para o ato.

**14.3.** A testemunha que não puder comparecer perante a comissão, por se encontrar em localidade diversa daquela onde se processam as diligências, será ouvida através de carta precatória, dando-se ciência ao acusado, com antecedência mínima de quarenta e oito horas, do local e horário da audiência.

**14.3.1.** Se o acusado ou seu defensor não comparecer, ser-lhe-á designado, pela autoridade deprecada, defensor dativo para a audiência.



## SEÇÃO II DO ACUSADO

**15.** Antes do interrogatório, juntar-se-á, aos autos do processo, extrato dos assentamentos funcionais do acusado, descrevendo nome, matrícula, data de ingresso no órgão, elogios e penalidades não canceladas.

**16.** Estando o acusado lotado em cidade diversa do lugar da apuração, a comissão poderá se deslocar para aquela localidade ou providenciar o comparecimento do mesmo onde estiver instalada, a fim de interrogá-lo.

## SEÇÃO III DO DESPACHO DE INSTRUÇÃO E INDICIAÇÃO

**17.** O despacho de instrução e indicação, que antecederá a citação para o oferecimento da defesa, conterà a exposição circunstanciada do fato reprovável imputado ao acusado e os dispositivos legais e regulamentares infringidos, com indicação das folhas do procedimento onde poderão ser encontrados os fundamentos das imputações.

**18.** Caso um dos membros da comissão não concorde preliminarmente com as imputações feitas ao acusado, ainda assim, deverá assinar o despacho de instrução e indicação, consignando-se em ata o incidente e as razões da discordância.

**18.1.** A não elaboração do despacho de instrução e indicação somente será justificada diante da comprovada inexistência do fato ou da absoluta ausência de indícios da responsabilidade do servidor.

## CAPÍTULO IV DA DEFESA

**19.** A vista do processo, de que tratam os artigos 419 do Decreto 59.310/66 e § 1º, do artigo 161, da Lei 8.112/90, ocorrerá nas dependências da repartição quando houver mais de um indiciado.

**19.1.** Havendo apenas um indiciado, este poderá ter vista dos autos fora da repartição, sendo-lhe fornecida, sob cautela, a segunda via do processo.

**19.2.** Se a defesa não for exercida pelo próprio indiciado, ao seu defensor, embora não sendo advogado, aplicar-se-ão as regras previstas no artigo 89, itens XVI e XVII, da Lei 4.215/63.

**20.** Findo o prazo de vista, se o indiciado não apresentar defesa, ser-lhe-á designado defensor dativo, dentre servidores estáveis e bacharéis em Direito.

**21.** O acusado, em qualquer fase do prazo de vista, poderá requerer a impugnação de atos ou a realização de diligências necessárias ao esclarecimento do fato.

**21.1.** O colegiado, dentro de quarenta e oito horas e em despacho fundamentado, poderá indeferir o pedido de audiência de testemunhas e realização de diligências, desde que desnecessárias ao esclarecimento do fato ou se apresentem com objetivo evidentemente protelatório.

**21.2.** Indeferidas as diligências protelatórias ou encerradas as que forem pertinentes, será reaberto o prazo legal para apresentação da defesa.

**21.3.** Se após a devolução do prazo, prevista no subitem anterior, forem solicitadas e deferidas outras diligências reputadas indispensáveis, o prazo de defesa será suspenso pelo tempo necessário à realização das mesmas, sendo restituído à defesa por tempo igual ao que faltava para sua complementação.

## CAPÍTULO V DA CONCLUSÃO

**22.** A comissão aguardará o transcurso integral do prazo de defesa para, só então, apresentar relatório conclusivo.

**23.** Caso um dos membros do colegiado discorde da conclusão dos demais oferecerá relatório em separado, consignando-se em ata esse incidente.

**24.** Nos Órgãos descentralizados, após o relatório de que tratam os artigos 423, do Decreto 59.310/66 e 165 e parágrafos da Lei 8.112/90, o processo será analisado pelo serviço ou seção disciplinar respectivo ou servidor designado, que, atento ao disposto no item 73, emitirá parecer fundamentado acerca da forma e do mérito, submetendo-o à apreciação do Coordenador Regional Judiciário que o encaminhará à autoridade julgadora.

**25.** O exame dos processos tombados na 1ª CPD/CCJ estará a cargo da Divisão de Disciplina da Coordenação Central Judiciária.

**25.1.** No caso de decisão na regional, a portaria punitiva deverá observar o disposto no subitem 60.1.

[...]

## ANEXO VII

### INSTRUÇÃO NORMATIVA 013-DPF, DE 15 DE JUNHO DE 2005

Define as competências específicas das unidades centrais e descentralizadas do Departamento de Polícia Federal e as atribuições de seus dirigentes.

O DIRETOR-GERAL DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 27, do Regimento Interno aprovado pela Portaria-MJ 1.300, de 4 de setembro de 2003, publicada na seção I do DOU 172, de 5 de setembro de 2003, resolve expedir a seguinte Instrução Normativa:

[...]

Art. 71. Ao Setor de Apoio Administrativo, no âmbito da COGER, compete:

I - executar os atos de gestão de pessoal, patrimonial, material, de serviços gerais, de comunicação administrativa e de transporte;

II - apoiar a elaboração e revisão de trabalhos de redação oficial, bem como a preparação e expedição de expedientes a serem despachados pelo Corregedor-Geral;

III - receber, revisar e organizar as matérias para publicação no Boletim de Serviço e Suplementos, bem como efetuar sua distribuição;

IV - acompanhar os serviços de instalação, manutenção e reparação dos sistemas de informação, tecnologia e rede computacional interna;

V - prestar apoio técnico na utilização de programas, sistemas e equipamentos de informática;

VI - controlar e acompanhar a expedição, a movimentação, o recebimento e o registro de expedientes e malotes, protocolizando-os;

VII - proceder ao controle e à manutenção do acervo documental referente a expedientes, atos normativos e demais documentos administrativos;

VIII - controlar e fiscalizar a carga e movimentação dos bens móveis, bem como os estoques e reposições de materiais de consumo;

IX - solicitar reparos e manutenção de material permanente e equipamentos, bem como a sua baixa;

X - controlar e executar as atividades de abastecimento, conservação, manutenção e utilização da frota de veículos oficiais;

XI - acompanhar a execução dos contratos, convênios e outros instrumentos congêneres firmados junto a órgãos públicos ou entidades privadas;

XII - dispor dos dados estatísticos referentes às atividades relacionadas à sua atribuição, consolidando-os e encaminhando-os ao Corregedor-Geral.

Art. 72. À Coordenação-Geral de Correições compete:

I - propor ao Diretor-Geral do DPF diretrizes de polícia judiciária e de política de correições;

II - planejar, orientar, coordenar, avaliar e promover as atividades relacionadas aos procedimentos correicionais;

III - promover o intercâmbio de informações com outras unidades centrais e descentralizadas, no interesse do processo de investigação;

IV - controlar e manter o acervo de Leis, Tratados, Acordos, Convênios e demais informações correlatas aos procedimentos correicionais;

V - estabelecer mecanismos de coordenação, acompanhamento e controle, objetivando o cumprimento de diligências e mandados expedidos por autoridades judiciárias e de requisições do Ministério Público, bem como o cumprimento dos prazos legais referentes aos procedimentos na área penal;

VI - colaborar com a ANP/DGP na elaboração de planos de capacitação, bem como na promoção de cursos e treinamentos profissionais relacionados à matéria de sua atribuição;

VII - gerenciar o Sistema Nacional de Procedimentos – SINPRO;

VIII - promover o controle estatístico dos dados e a consolidação das informações referentes às atividades e à incidência infracional, relacionados à sua atribuição, tendo em vista subsidiar a gestão do Corregedor-Geral.

Art. 73. À Divisão de Correções Judiciárias compete:

I - planejar, orientar, controlar e avaliar a execução das atividades correcionais, sugerindo as medidas e modificações aplicáveis a cada caso específico;

II - elaborar os Planos de Inspeção e Correções das unidades centrais e descentralizadas, visando à ação controladora e fiscalizadora das atividades de polícia judiciária;

III - controlar, acompanhar e fiscalizar o cumprimento de diligências e mandados expedidos por autoridades judiciárias e de requisições do Ministério Público;

IV - analisar e avaliar os relatórios das atividades de polícia judiciária, subsidiando as decisões do Coordenador-Geral da CGCOR/COGER;

V - propor diretrizes específicas e orientar as unidades descentralizadas sobre a legislação e a jurisprudência correlatas às suas atribuições, visando à uniformidade de atuação;

VI - promover o controle estatístico dos dados, a consolidação das informações referentes às atividades e à incidência infracional, relacionados à sua atribuição, tendo em vista subsidiar a gestão do Coordenador-Geral da CGCOR/COGER.

Art. 74. Ao Serviço de Estudos, Legislação e Pareceres, no âmbito da CGCOR/COGER, compete:

I - assessorar o Coordenador-Geral nos aspectos técnicos e normativos da matéria relativa às atividades correcionais, manifestando-se em relação aos despachos, informações e pareceres emitidos pelas unidades subordinadas;

II - pesquisar, propor medidas elucidativas e emitir pareceres sobre matéria controvertida, à luz da avaliação e estudo da legislação e jurisprudência correlatas às atividades de polícia judiciária;

III - atualizar, manter e divulgar a legislação e a jurisprudência correlatas às matérias de interesse da Coordenação-Geral;

IV - atuar junto às unidades descentralizadas, dirimindo dúvidas, orientando procedimentos e entendimentos, bem como propor a padronização e racionalização de rotinas de trabalho na inexistência de norma específica;

V - elaborar manuais e instruções relativas aos serviços sob supervisão da Coordenação-Geral;

VI - dispor dos dados estatísticos referentes às atividades relacionadas à sua atribuição, consolidando-os e encaminhando-os ao Coordenador-Geral da CGCOR/COGER.

Art. 75. À Coordenação de Assuntos Internos compete:

I - propor, coordenar e monitorar operações policiais relativas à investigação preliminar e de persecução a infrações em que há a participação de servidor do DPF, concorrendo com os meios necessários e informando o Corregedor-Geral sobre seus resultados;

II - promover o recrutamento de efetivos operacionais junto às unidades centrais e descentralizadas;

III - elaborar estudos das causas e efeitos do desvio de comportamento funcional, dos métodos utilizados pelos servidores e definir prioridades, a fim de definir medidas de neutralização, aprimorar e coordenar suas ações, no âmbito do DPF;

IV - registrar e controlar as informações de irregularidades fornecidas pelas unidades descentralizadas e por terceiros;

V - articular-se com a DIP e suas projeções nas unidades descentralizadas, visando ao intercâmbio de informações relativas à conduta funcional de servidores;

VI - fundamentar e propor ao Corregedor-Geral a avocação de investigações ou inquéritos policiais que envolvam servidores;

VII - cumprir cartas precatórias oriundas das unidades descentralizadas;

VIII - acompanhar as determinações de dirigentes a respeito de denúncias contra servidores, solicitando esclarecimentos sobre as decisões adotadas;

IX - instaurar processos disciplinares, administrativos e sindicâncias, atendendo a solicitações do Diretor-Geral ou do Corregedor-Geral;

X - promover o controle estatístico dos dados e a consolidação das informações referentes às atividades, aos resultados das operações policiais e à incidência infracional, relacionados à sua atribuição, tendo em vista subsidiar a gestão do Corregedor-Geral.

Art. 76. Ao Serviço de Investigação compete:

I - planejar, controlar, orientar, avaliar, executar e fiscalizar as operações policiais a cargo da COAIN/COGER, bem como analisar os resultados dessas operações, propondo medidas corretivas;

II - orientar os efetivos para o desempenho das operações policiais relativas às disposições do inciso I do art. 75 deste Regulamento;

III - propor diretrizes específicas e orientar as unidades descentralizadas sobre a legislação e jurisprudência relativas a investigações prévias sobre irregularidades administrativas e ilícitos penais envolvendo servidores, visando à uniformidade de atuação;

III - propor a instauração de procedimentos administrativos disciplinares ou criminais, quando assim indicarem os elementos colhidos nas investigações;

IV - efetivar as notificações, intimações e diligências;

V - localizar pessoas e realizar investigações pertinentes às sindicâncias e processos disciplinares a cargo da COGER;

VI - dispor dos dados estatísticos referentes às atividades, aos resultados das operações policiais e à incidência infracional, relacionados à sua atribuição, consolidando-os e encaminhando-os ao Coordenador da COAIN/COGER.

Art. 77. À Coordenação de Disciplina compete:

I - planejar, orientar, implementar, coordenar e avaliar as atividades relacionadas aos procedimentos administrativos disciplinares envolvendo servidor do DPF;

II - estabelecer mecanismos de coordenação, acompanhamento e controle objetivando o cumprimento dos prazos legais referentes aos procedimentos disciplinares;

III - promover, em articulação com a ANP/DGP, o treinamento e a especialização de seus servidores, especialmente cursos de reciclagem sobre a processualística disciplinar;

IV - realizar correições em procedimentos disciplinares nas unidades descentralizadas;

V - aprovar os nomes submetidos à COGER para compor comissões de processo disciplinar;

VI - promover o intercâmbio de informações com outras unidades centrais e descentralizadas, no interesse do processo de investigação;

VII - organizar, manter e controlar o acervo de Leis, Tratados, Acordos, Convênios, Normas e demais informações correlatas a procedimentos administrativos disciplinares;

VIII - controlar, orientar e fiscalizar as atuações das Comissões de Procedimentos Disciplinares;

IX - analisar e submeter à consideração do Corregedor-Geral pedidos de reconsideração, recursos hierárquicos, sindicâncias, investigações prévias, processos disciplinares e demais expedientes de apuração de transgressões disciplinares e os que noticiem irregularidades praticadas por servidores, sugerindo as providências específicas;

X - gerenciar o Sistema de Acompanhamento Disciplinar – SAD;

XI - promover o controle estatístico dos dados e a consolidação das informações referentes às atividades e à incidência infracional, relacionados à sua atribuição, tendo em vista subsidiar a gestão do Corregedor-Geral.

Art. 78. Ao Serviço de Apoio Disciplinar compete:

I - controlar e apoiar as atividades apuratórias de natureza disciplinar, bem como acompanhar, avaliar e acompanhar o andamento e o desfecho dos procedimentos administrativos disciplinares instaurados nas unidades centrais e descentralizadas;

II - analisar os atos decisivos dos procedimentos administrativos disciplinares;

III - apoiar o Coordenador da CODIS/COGER na proposição de diretrizes específicas, bem como nos estudos e na difusão da legislação e da jurisprudência correlatas à atividade disciplinar;

IV - dispor dos dados estatísticos referentes às atividades e à incidência infracional, relacionados à sua atribuição, consolidando-os e encaminhando-os ao Coordenador da CODIS/COGER.

Art. 79. Ao Serviço de Acompanhamento de Procedimentos Disciplinares compete:

I - registrar os resumos essenciais dos processos administrativos disciplinares e das sindicâncias, após a sua solução;

II - controlar e manter o acervo documental constituído de processos administrativos disciplinares, sindicâncias, pedidos de reconsideração, recursos e outros expedientes correlatos;

III - lavrar termos, autos e mandados, observando os prazos legais dos procedimentos instaurados ou em curso na COGER;

IV - auxiliar o Coordenador da CODIS/COGER na preparação de documentos, expedição de certidões, instrução de requerimentos, pedidos de reconsideração e recursos e no desempenho de outras atividades cartorárias correlatas;

V - escriturar suas atividades específicas;

VI - dispor dos dados estatísticos referentes às atividades e à incidência infracional, relacionados à sua atribuição, consolidando-os e encaminhando-os ao Coordenador da CODIS/COGER.

[...]

Art. 227. Compete às Corregedoria Regionais:

I - distribuir expedientes com vistas à instauração de inquérito policial contra servidores do DPF, comunicando tal fato à COAIN/COGER, que representa o setor de contra inteligência do órgão;

II - planejar e executar o plano de correições que representa a supervisão da qualidade das investigações policiais em curso;

III - decidir sobre conflitos de competência, suscitados pelas autoridades policiais;

IV - promover estudos sobre assuntos relacionados a pedidos de instauração de inquérito policial;

V - determinar a instauração de sindicância investigativa para apurar irregularidades ou infrações cometidas por servidores lotados na Superintendência Regional ou em suas unidades subordinadas descentralizadas;

VI - controlar a tramitação de inquéritos policiais e de termo circunstanciado, bem como seus desfechos em juízo;

VII - decidir sobre a competência da instauração e presidência de expedientes de polícia judiciária que envolvam infrações penais de natureza diversa perpetradas em conexão, ou em continência;

VIII - submeter o Relatório de Correições e de estatísticas mensais de produtividade à CGCOR/COGER (órgão central do NUCOR);

IX - promover o controle estatístico dos indicadores referentes às atividades, aos resultados das operações policiais e à incidência infracional de sua atribuição, tendo em vista subsidiar a gestão do Superintendente e do Corregedor Geral.

Art. 228. Ao Núcleo de Disciplina compete:

I - receber e registrar informações que noticiem irregularidades praticadas por servidores;

II - instaurar sindicâncias, processos administrativos e disciplinares, bem como controlar seus prazos legais;

III - elaborar portarias relativas a elogios e à aplicação de sanções disciplinares;

IV - executar prisão disciplinar;

V - escriturar, em ordem cronológica, dados nos livros de registros de sindicâncias, processos administrativos e disciplinares;

VI - executar e apoiar as ações para a gestão, implementação e articulação do Sistema SAD, na área de atuação da Superintendência;

VII - dispor dos dados estatísticos referentes às atividades de sua atribuição, consolidando-os e submetendo-os ao Corregedor Regional.

Art. 229. Ao Núcleo de Correições compete:

I - executar o Plano de Correições Periódicas, bem como as atividades relacionadas aos procedimentos correccionais das delegacias especializadas e descentralizadas;

II - examinar autos de inquéritos policiais e termos circunstanciados, antes de serem remetidos à autoridade judiciária;

III - registrar, controlar e executar a tramitação dos procedimentos judiciários, o cumprimento de diligências e mandados expedidos por autoridades judiciárias e requisições expedidas pelo Ministério Público;

IV - controlar e fiscalizar os prazos legais relativos à instauração e à conclusão de inquéritos policiais, termos circunstanciados e investigações policiais preliminares,

V - elaborar pareceres relativos a conflitos de atribuição, suscitados pelas autoridades policiais, bem como o Relatório de Correições;

VI - avaliar o trabalho desenvolvido pelas autoridades policiais;

VII - executar e apoiar as ações para a gestão, implementação e articulação do SINPRO, na área de atuação da Superintendência;

VIII - dispor dos dados estatísticos referentes às atividades de sua atribuição, consolidando-os e submetendo-os ao Corregedor Regional.

[...]

## ANEXO VIII

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE DESEMPENHO POLICIAL PARA  
PROGRESSÃO DE CLASSE

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL  
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAL  
COORDENAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS  
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO  
CARREIRA POLICIAL FEDERAL

I D E N T I F I C A Ç Ã O	NOME: _____						
	MATRÍCULA:  DPF: _____  SIAPE: _____		CATEGORIA FUNCIONAL:  <input type="checkbox"/> DPF <input type="checkbox"/> EPF <input type="checkbox"/> PCF <input type="checkbox"/> APF <input type="checkbox"/> PPF				
	CLASSE  <input type="checkbox"/> TERCEIRA <input type="checkbox"/> SEGUNDA <input type="checkbox"/> PRIMEIRA	LOCAL DE EXERCÍCIO  _____	PERÍODO / AVALIAÇÃO DE ____/____/____ A ____/____/____				
A V A L I A Ç Ã O	01 - QUALIDADE E QUANTIDADE DE TRABALHO  <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40		02 - INICIATIVA E COOPERAÇÃO  <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40				
	03 - ASSIDUIDADE E URBANIDADE  <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 35		04 - PONTUALIDADE E DISCIPLINA  <input type="checkbox"/> 05 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 25				
	05 - OCORRÊNCIAS / DATA / DOCUMENTO LEGAL  _____						
	06 - TOTAL DE PONTOS  <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>						07 - DATA / / _____  CIENTE / SERVIDOR
	08 - DATA / / _____  _____ AVALIADOR - CHEFE IMEDIATO CARIMBO		09 - DATA / / _____  _____ CONFIRMADOR AUTORIDADE SUPERIOR CARIMBO				



## ANEXO IX

### FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

**IN Nº 010/2005-DG/DPF, DE 20 DE MAIO DE 2005, publicada no BS nº 096, de 23/05/2005**

#### - ANEXO I -

### FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DO DPF EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

**PROC. N.º:**

NOME DO AVALIADO:	
MATRICULA N.º:	SIAPE N.º:
CARGO:	UNIDADE DE LOT.:
PERÍODO DA AVALIAÇÃO:	
AVALIADOR:	
INÍCIO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO:	

INSTRUÇÕES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leia com atenção as especificações de cada fator e todos os quesitos antes de iniciar a avaliação.</li> <li>2. De acordo com o que mais traduza o desempenho do servidor, atribua a pontuação inteira de 0 (zero) a 5 (cinco) a cada quesito “a”, “b”, “c” e “d”, somando 20 pontos por tópico, num total possível de 100 (cem) pontos.</li> <li>3. Concluída a avaliação, elabore o Parecer do Avaliador (Anexo II), junte-o a este formulário e, após a ciência do avaliado, encaminhe ao chefe do Serviço de Cadastro, nas unidades centrais e/ou ao chefe do Setor de Recursos Humanos das unidades descentralizadas.</li> <li>4. Pontuação: 5 = Plenamente satisfatório; 3 e 4 = Satisfatório; 0 a 2 = Insatisfatório.</li> </ol>

**1 – ASSIDUIDADE** (frequência/constância, pontualidade e permanência)

A cada quesito abaixo atribua de 0 a 5 pontos:

- ( ) a – Comparece regularmente ao trabalho.
- ( ) b – É pontual.
- ( ) c – Permanece no local de trabalho durante o expediente.
- ( ) d – Informa, tempestivamente, imprevistos que impeçam cumprimento de horário.

**2 – DISCIPLINA** (observância dos padrões estabelecidos pelo Órgão)

- ( ) a – Cumpre os preceitos e normas internas e submete-se ao regulamento do Órgão.
- ( ) b – Cumpre as ordens verbais e escritas de seus superiores hierárquicos.
- ( ) c – Ajusta-se a situações ambientais. Sabe expressar sua opinião, acatar críticas e aceitar mudanças Propostas.
- ( ) d – Demonstra conduta compatível com a relevância do cargo que ocupa e evita comentários e atitudes comprometedoras à imagem do Órgão.

**3 – CAPACIDADE DE INICIATIVA** (capacidade de ação, empreendimento, independência e autonomia na atuação dentro dos limites estabelecidos)

- ( ) a – Procura conhecer a estrutura e funcionamento do Órgão.
- ( ) b – Investe em seu aperfeiçoamento profissional. Atualiza-se e procura conhecer as normas pertinentes às atribuições do cargo que ocupa.
- ( ) c – Soluciona problemas e dúvidas do cotidiano. Sabe encaminhar, correta e adequadamente os assuntos que fogem à sua alçada decisória.
- ( ) d – Põe-se à disposição da chefia, espontaneamente, para realizar novas tarefas e auxiliar colegas.

**4 – PRODUTIVIDADE** (rendimento compatível às condições de trabalho e qualidade do serviço na execução de suas atividades)

- ( ) a – Trabalha de forma regular, constante e utiliza os recursos tecnológicos disponíveis, dentro de sua melhor capacidade, segundo orientações técnicas.
- ( ) b – Organiza as tarefas segundo as prioridades e aproveita eventual disponibilidade ( ) c – Cumpre, com eficiência, as metas propostas pela instituição e as tarefas designadas pela chefia imediata.
- ( ) d – Seu trabalho é de excelente qualidade, realiza as metas com dinâmica e racionaliza o tempo na execução das tarefas.

**5 – RESPONSABILIDADE** (dedicação, ética profissional e urbanidade)

- ( ) a – Suas tarefas são realizadas dentro dos prazos e condições estipulados.
- ( ) b – Demonstra dedicação ao trabalho, e o resultado do mesmo é confiável.
- ( ) c – Busca solucionar as dificuldades de trabalho. É discreto e reservado quanto aos assuntos de interesse do Órgão.
- ( ) d – Demonstra zelo pelo ambiente de trabalho. Atende a todos, sem distinção, com urbanidade.



## PARECER DO AVALIADOR

NOME DO AVALIADO:	
MATRICULA N <sup>o</sup> :	SIAPE N <sup>o</sup> :
CARGO:	UNIDADE DE LOT.:
PERÍODO DA AVALIAÇÃO:	
AVALIADOR:	
INÍCIO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO:	

### INSTRUÇÕES

1. Esta folha consiste no modelo de parecer a ser seguido pelo avaliador.
2. O parecer do avaliador deve complementar a Avaliação Periódica de Desempenho, apresentando as razões da pontuação atribuída ao servidor avaliado e observações ao seu desempenho no período. Deve ser claro e de fácil interpretação.
3. Concluído o parecer, anexe-o ao formulário de Avaliação Periódica de Desempenho.

PARECER:

Data \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Avaliador (assinatura e carimbo)